

# تطوير كفاءة جامعة الكويت في تلبية احتياجات سوق العمل والتنمية: منظور مستقبلي

# Prospective Analysis of Kuwait University's Efficient Response to the Requirements of the Labor Market and Development

مؤسسة الكويت للتقدم العلمي

إدارة البحوث

**Kuwait Foundation for the Advancement of Sciences**

**Research Directorate**

# تقديـــــم

يأتي هذا التقرير ضمن التزامـــات مؤسســـة الكويت للتقدم العلمي بدعم المشاريع العلمية الرامية إلى التميز الأكـــاديمي والتكنولـــوجي لمساندة التقدم والتطوير في شـــتى المجـــالات الحيوية.

ولا يسعني إلا أن أثني على الجهود الخيرة التي بذلت من قبل المؤسسات الراعية للمشـــاريع العلمية والكوادر العلمية المتخصصـــة الـــتي أسهمت في تحقيق الأهـــداف العلميـــة لهـــذه المشاريع.

نأمل ان تكون المعلومات الـــواردة في هـــذا التقرير مرجعا للعلماء ولطلاب العلم ولمتخذي القرار.

الأستاذ الدكتور علي عبد الله الشملان
المدير العام

# PREFACE

**Kuwait Foundation for the Advancement of Sciences (KFAS), committed to scientific progress in the State of Kuwait, has granted support to diverse scientific projects that were directed towards technological and academic excellence. This report is an outcome of one of the projects that was sustained by KFAS.**

**I commend the tremendous efforts and contributions made by the peer reviewers, sponsoring institution(s) and the project team in fulfilling and realizing the scientific mission.**

**It is hoped that the information furnished in this report would provide a beneficial source of reference to the scientific community as well as decision-makers.**

**Prof. Ali A. Al-Shamlan**
**Director General**

بسم الله الرحمن الرحيم

## ملخص بحث

## " تطوير كفاءة جامعة الكويت فى تلبية احتياجات سوق العمل والتنمية "

في ضوء العلاقة العضوية والتبادلية بين الجامعة ، باعتبارها مركز إعداد وبحث وتطوير ، وبين مواقع الإنتاج والخدمات باعتبارها مراكز التطبيق والإنتاج، تتحدد مكانة أية أمة في سلم التقدم ، فالعمليات الإنتاجية والخدمية أصبحت تعتمد على قواعد المعرفة والتكنولوجيا المتقدمة ولاسبيل لنقل المعرفة وتطبيق التكنولوجيا سوى من خلال مراكز البحث العلمي ، وفى مقدمتها الجامعات. على أنه فى الوقت ذاته ، يتطلب الأمر الالتفاف إلى عوامل ضاغطة على تلك العلاقة منها : مدى الكفاءة والجودة النوعية في أنشطة الترابط التى تقدمها الجامعات ، من برامج بحثية وتدريب وتعليم ونقل تكنولوجيا .. الخ . ومدى مناسبة وامكانية تطبيق هذه البرامج ودورها في حل المشكلات الحقيقية للإنسان الكويتي ، كذلك مدى وعي الجامعة بدورها التنموي ، وحجم النشاطات الاقتصادية والتنموية والقيم المعاكسة لتوظيف البحث العلمي لأغراض التنمية ... الخ .

والملاحظ أنه في غيبة البيانات الدقيقة والمعبرة عن مؤشرات دور الجامعة التنموي ، وبالأخص عن واقع عمل خريجى جامعة الكويت يصبح التخطيط المستقبلي للجامعة مجرد رسم برامج محدودة الأجل ، ومنعزلة عن بعضها البعض دون إدراك للنسيج المشترك الذى يحتويها جميعا . والأمر يقتضي إذن توفير آلية جديدة تعني بأنشطة البحث والإنماء والتطوير التكنولوجي ، وتقوم بوظائف التخطيط الاستراتيجي ، والتمويل ، والتنسيق ، والتنظيم ، والتقويم ، والمتابعة . وذلك تمكينا للجامعة من ممارسة دورها الجديد في قضايا الانسان الكويتي وللتنمية الكويتية ، على أن يكون ذلك كله في إطار الاستجابة المستنيرة للمستجدات الكونية والاقليمية والمحلية لمواجهة كافة ضغوط القرن القادم .

ولعل أول ملامح هذه الاستجابة هو البدء فورا في إعادة تقويم كل المنظومات الفرعية داخل الجامعة وخارجها ، بدءا من أهدافها وبرامجها ودرجاتها العلمية ودراساتها للبكالوريوس وللدراسات العليا ، وامتحاناتها ، وحركة البحث العلمي فيها إلى دورها فى نقل التكنولوجيا والتدريب ، وإعادة التدريب ، وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة لتوضيح وتحليل مشكلات الدولة الصناعية والعمل ، والمواد الخام ، والعلاقات الدولية والصحة .. الخ . وكذلك التخطيط الاستراتيجي للجامعة ودراسة كفاءتها وفعاليتها في حركة التقويم الذاتية هذه .

لذا ، سعي البحث إلى **تحقيق الأهداف** التالية :

- دراسة الوضع الحالي لكفاية جامعة الكويت (مع التركيز على كفايتها الخارجية) ، وتحديد علاقاتها ، بسوق العمل ، لسماته وأبعاده ومشكلاته .
- تحديد العوامل والقوي المؤثرة على فرص العمل الاقتصادية والتكنولوجية والتمويلية والسياسية .
- تحديد علاقة مستويات الاعداد الاكاديمي للخريجين بمستويات كفاياتهم وإنتاجيتهم في أعمالهم الحالية ، ومدى تكيفهم المهني ( فى قطاع الخدمات العامة على وجه التحديد ) .
- رسم سيناريوهات بديلة لاحداث تعديلات وتغييرات لازمة في التوجهات الجامعية (السياسات والبرامج والتنظيمات ) .
- وضع آليات لتحقيق الصورة المستقبلية لعلاقة الجامعة بسوق العمل .

وتأسيسا على ما سبق ، فإن البحث الحالي يتبنى منهجية مركبة هي التحليل المستقبلي (أو الاستشراف) الذي يعتمد على المنهج النظمي بإعتباره منهج أساسي لدراسة المنظومة الجامعية في علاقاتها وارتباطاتها المتشابكة مع باقي المنظومات المجتمعية ، وقد اقتضى ذلك إتباع الخطوات التالية :

- بلورة منطلقات مفاهيمية وأهداف محددة للجامعة وتحليل تنموي لمشكلاتها فى المجتمع الكويتي .
- تحليل حرج لوضعية الجامعة في علاقاتها المجتمعية وفي إطار حركة المستجدات الكونية والاقليمية والمحلية وتداعياتها .
- تصميم استمارات وأدوات الدراسة من استبيانات ومقابلات ونماذج احصائية.
- تنظيم حلقات للنقاش مبدع .
- دراسة خريجوا جامعة الكويت في واقع أعمالهم ووظائفهم ، والتعرف من خلال مشرفيهم على مستويات إنتاجهم وكفاءتهم ومدى مناسبة أعمالهم لتخصصاتهم ، وذلك في إعدادهم الجامعي السابق .
- تصميم سيناريوهات (كمية وكيفية) .

وقد انتهى البحث بالعديد من النتائج البالغة الأهمية للمخطط الاكاديمي والتنموي معا تتصل بطبيعة الاداء في المنظومة الجامعية وكذا علاقتها بسوق العمل . وقد تم إبداع ثلاثة سيناريوهات أساسية وسيناريو رابع إجرائي وذلك لقيادة الجامعة نحو حل مشكلاتها الأكاديمية والمجتمعية . وبالتالي تحسين الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعة وإعادة هندسة نظمها الفرعية ، وزيادة فعاليتها في مواجهة مشكلات المجتمع .

# PROSPECTIVE ANALYSIS OF KUWAIT UNIVERSITY'S EFFICIENT RESPONSE TO THE REQUIREMENTS OF THE LABOR MARKET AND DEVELOPMENT

The university is considered to be the index of a nation's development. It provides the scope as well as the impetus for progress in all fields of advancement, including knowledge, technology, labour, services, etc.. The compelling demands and challenges of the contemporary world, which is heading towards the new millennium, is to focus on the acquisition, application and transfer of modern technology mainly through the media of education, i.e., the university.

There is an urgent need in the State of Kuwait to devise a mechanism to enhance the existing labour market by improving the efficiency and functioning of educational organisations through strategic planning. It calls for improvement in standards, facilities and organisation of university in order to produce qualified and competent graduates who can be absorbed into the labour market for productive purposes.

Within the framework of strategic planning, the foremost need is to understand and analyse the prevalent infrastructure of the university in the light of the underlying problems faced in the labour market. The university, therefore, plays a vital role in promoting development of the individual in particular and the nation at large.

**RESEARCH GOALS**:

1. Study Kuwait University's effective response to the requirements of the labour market and the relational dimension of the problems.

2. Outline the factors and the forces affecting working opportunities – economic, technological, financial and political.

3. Define the relation between the levels of academic preparation of graduates and achievement of self-sufficiency, adaptability and productivity within their jobs.

4. Draw alternate scenarios to accommodate changes in university trends (programs, organisation framework, etc.).

5. Summarise the status of the relationship between the university and the labour market and devise mechanisms to establish a futuristic trend.

## RESEARCH METHODS:

The research proposes to adopt *prospective analysis* methodology to accomplish the following:

- Critical analysis of available literature concerning university and the society.
- Study the scope of Kuwait University graduates to acquire jobs.
- Design questionnaires and personal interviews.
- Organise creative discussion classes (brain storming).
- Stipulate policies to promote efficient relationship and co-operation between Kuwait University and the labour market.

## CONCLUSION:

The major objective of the study is focussed on designing and evolving qualitative as well as quantitative measures, within the structure and system of the university in order to improve the efficiency and role of Kuwait University in addressing and solving academic and societal problems and influence the future directions of the nation.

# فريق البحث

| | |
|---|---|
| الدكتور/ عبد العزيز غانم الغانم | رئيس فريق البحث |
| الدكتور / ضياء الدين زاهر | الباحث الرئيسى |
| الدكتور / محمد مصيلحى الأنصارى | باحث |
| الدكتور / محمد نعمان نوفل | مستشار |
| الاستاذ / سلامه عمار | مساعد باحث |
| الاستاذة / ساهرة الملاك | مساعد باحث |
| الاستاذ / محمود اسكندر | مبرمج |
| السيدة / راقية حسين رشدى | سكرتارية |

وقد شارك فى العمل الميدانى تسعة من المعاونين من أقسام وادارات كلية التربية جامعة الكويت المختلفة بالاضافة الى (١٧) شخص من خارج الكلية وذلك بعد تدريبهم على تطبيق ادوات الدراسة ضمن عدة جلسات تدريبية عقدت داخل الكلية .

# المحتوى

**القسم الثانى**

## منهجية الدراسة الميدانية ونتائجها وتفسيرها

## القسم الثالث
## سيناريوهات للمستقبل

# فهرست الجداول

# فهرست الأشكال

# الفصل الأول

# الاطار العام للدراسة

- التعليم الجامعي : الأهمية والتحديات
  - الحاجة إلى البحث
  - أهمية البحث
  - أهداف البحث
  - منهجية البحث وأدواته وخططه

# الفصل الأول

## الاطار العام للدراسة

### التعليم الجامعي : الأهمية والتحديات

تحتل الجامعة داخل أى نظام تعليمي أهمية قصوى ، وبخاصة فيما يتصــل بإعداد القوى البشرية المؤهلة لتسخير المعرفة لخدمـــة الاحتياجـــات الاجتماعيـــة والضرورية لإحداث التقدم العلمي والاجتماعي ، لذا فقــد زادت أهميتهــا ، منــذ الستينات منذ هذا القرن ، بحيث أصبحت ركيزة أساسية في تشكيل خطط التنميـــة المجتمعية وتطوير خياراتها التنموية والاستراتيجية ، فهي بمثابة المصدر القومـــي لهيئات التدريس الجامعية والبحاث العلميين ، والعلماء الذين يدربـــون كأشـــخاص ينشدون الحلول للمجموعات الضخمة من المشكلات ، البسيطة والمعقدة ، والذيـــن يسهمون في تحقيق تنمية البلاد ونهضتها فى شتى القطاعات . [1]

ففي أوائل الستينات ، واستجابة لنظرية " رأس المال البشري " ودراســـات تخطيط العمالة ظهر اهتمام بالغ بنظم التعليم العالي خاصة ، بعدما تنبه واضعـــوا خطط التنمية القومية إلى أهمية هذه المؤسسات في تحقيق الأهداف الاســـتراتيجية والتنموية للمجتمع ، بإعتبارها (أى تلك النظم) المسئولة عن إعداد وتأهيل وتنميـــة المستويات المختلفة من الطاقات البشرية ذات الفكر والمهارات والكفاءات العاليـــة التي يحتاجها المجتمع ، إلى جانب وظيفتها الأساسية في الدفاع عن القيم المجتمعية السائدة ، الأمر الذى قفز بهذه المؤسسات من " السلم التعليمى " إلى "المقصـــورة السياسية " حيث تلعب دورا ذا أهمية قصوى في الارتقاء بالمجتمع وتطوير خططه التنموية وتحقيق أمنه الوطنى . ولعل ازدهار نماذج تخطيط القوى العاملة ، تلـــك التى إنطلقت من فرضيات مختلفة والساعية فى مجملها إلى مقابلة "غرض" العمل "لغرض" العمل فى القطاعات الاقتصادية المختلفة ، خاصة النماذج الرائجة كنماذج تنبرجن (Tinbergen) وكوريا (Correa) وشولتز (Schwltz) وغيرهم ، قـــد

---

[1] ضياء الدين زاهر : مستقبل الجامعات العربية : تحديات وخيارات ، بحث منشور ضمن أعمال المؤتمـــر الخامس لإتحاد الجامعات العربية ، جامعة عدن ، الفترة ١٩ – ٢١ فبراير ١٩٨٥ .

اسهمت – على الرغم من المحاذير المنهجية عليها – فى تعضيد اتجاه قوى نحو ربط سياسة التعليم بالاختيارات الاستراتيجية للمجتمع .

وضمن هذا الاتجاه شرعت المؤسسات الجامعية والعالمية فى معظم بلدان العالم في إعتلاء مكانتها في قيادة التوجهات والسياسات العامة للتنمية ضمن باقي السياسات القطاعية الأخرى ، وأصبح على السياسة التعليمية أن تعبر بقوة ووضوح عن الاختيارات التنموية المجتمعية وعن إتجاهات التعبير المستقبلي في هذا المجتمع .

وفى الوقت نفسه لم تعد مؤسسات التعليم العالي والجامعي بمأمن من التحولات والمستجدات العالمية بفرصها ومخاطرها .ولعل أوضح مثال على ذلك هو تداعيات عصر ومجتمع ما بعد الصناعة . ففي بدايات السبعينات من هذا القرن أو يكاد ، بدأت ارهاصات تخلق مجتمع جديد هو مجتمع ما بعد الصناعة (Post-Industrial Society) ذلك المجتمع الذى تعد فيه المشكلة المحورية هي تنظيم العلم والمعرفة ، بما يترتب عليه إعتلاء التعليم والجامعات ومؤسسات البحث والتطوير (R&D) خاصة ، المكانة الأولي والرئيسية بين المؤسسات والتنظيمات المجتمعية الأخرى ، حيث أصبحت الأفكار والمعلومات هى محور هذا المجتمع ، والجامعات هي "المستودع الطبيعي" لهذه الأفكار. كما أصبح المورد الرئيسي هو "رأس المال البشري" والمشكلة السياسية محورها "سياسات العلم والتعليم" ، كما صار أيضا أساس التدرج الاجتماعي ومدخله هو "التعليم ". ولعل قدوم هذا المجتمع قد مهد الى تصاعد ثورات كبرى عالمية لعل في مقدمتها ، الثورة الصناعية الثالثة ، والتكتلات الاقتصادية – الاستراتيجية الكبرى ، والتحولات إلى الاقتصاد الكوني (Global Economy) [1] واشتراكية السوق

[1] لدراسة متعمقة لمعضلة التعليم والعمالة والأجور فى الاقتصاد الكونى الجديد أنظر :

- Martin Carnoy; The Great Work Dilemma : Education, Employment, and Wages in the New Global Economy , Economics of Education Review , Vol. 16 , No. 3, 1997, PP: 247-254 .
- D.L. Crawford et. al, Schools and Labor Market Outcomes, Economics of Education Review, Vol . 16, No. 3, 1997 , PP: 255-269 .

الحر ( Free - Markt Socialism ) ، والثورة الديموقراطية ، ونهضة الفنون والآداب ، وتصاعد دور المرأة في القيادة ... الخ [١] .

وإزاء هذه التحديات والثورات المتعددة ، بفرصها ومخاطرها ، والتي فرضت نفسها على التعليم ، خاصة العالي والجامعي منه ، تغير الكثير من المفاهيم المتصلة بالجامعة والعديد من مهامها وواجباتها التقليدية ، وصار الاهتمام " بالكفاءة والنوعية معا " هو الاهتمام السائد والمسيطر على تقييمات الجامعة ، فمفهوم " الكفاءة الجامعية " لم يعد قاصرا على الوظائف الكلاسيكية كالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بل إمتد أيضا ليشمل : كفاءة هيئة التدريس ، وكفاءة المنهج ، وكفاءة وسائل التعليم والتعلم ، بل أنه شمل كفاءة الطلاب والبنى التحتية للجامعة وبيئاتها الأكاديمية أيضا . وصارت جميع هذه الجوانب مرتبطة بالكفاءة ، بجانب تبلور الحاجة الملحة إلى قيادة أكاديمية حكيمة مهيمنة تستطيع أن تحدد جميع الوظائف الحقيقية للجامعة وصورتها المجتمعية . وبين مواقع الانتاج والخدمات بإعتبارها مراكز التطبيق ، كما أصبحت العمليات الانتاجية والخدمية معتمدة أكثر " على قواعد المعرفة والتكنولوجيا المتقدمة ، ولاسبيل لنقل المعرفة وتطبيق التكنولوجيا سوى مراكز البحث العلمى وفي مقدمتها الجامعات [٢] .

على أنه فى الوقت ذاته تطلب الأمر الالتفات إلى عوامل ضاغطة على تلك العلاقة (بين الجامعة ومراكز التطبيق والانتاج) منها ، مدى الكفاءة والنوعية فى أنشطة الترابط التى تقدمها الجامعات من برامج بحثية وتدريب وتعليم مستمر ونقل للتكنولوجيا .. الخ ، ومدى مناسبة ، وإمكانية تطبيق ، هذه البرامج ودورها في حل المشكلات الحقيقية للإنسان ، وكذلك مدى وعي الجامعات ومؤسسات التعليم العالى بدورها التنموي والثقافي وحجم الأنشطة الحقيقية للإنسان ، والقيم المعاكسة

---

(١) See : - Deniel Bell ; The Coming of Post - Industrial Society , (New York ; Basic Books Inc., Publishers, 2 ed , 1976) .
J. Naisbitt and P. Aburde ne , Megatrends : 2000 , (London : Pon Book Ltd, 1990)

(٢) See: Tom forester; High - Tech Society: The Story of the Information Technology Revelution, (Combridge , Mass, the M.I.T. Press , 1987) .

لتوظيف البحث العلمي لإغراض الارتقاء الثقافي والاجتماعي والتنموي ، والحضارى بعامة.

وبديهى أمام هذا كله أن نقرر أن لتلك التحديات والمستجدات الدولية تداعيات ضخمة على مجمل حركة التنمية المجتمعية فى بلداننا العربية بعامة ، وعلى التنمية العلمية ، مجسدة فى الجامعات بخاصة . فالمراجعة النهائية لتداعيات تلك المستجدات تكشف عن أننا غير قادرين على الرد على التغير وملاحقته بطريقة فاعلة ، إما لأننا نتجاهل هذا التغير المتسارع أو لأن هذا التغير يحدث بطريقة وبحجم يتحدى امكاناتنا وعقلياتنا وايضا خيالنا أو هما جميعا . فالجامعات اليوم تواجه بالعديد من التحديات الكونية التي قوضت الكثير مما نعلمه عنها ، وتحتم إحداث تغييرات وتطورات على نحو مختلف ، وتدعونا إلى التفكير بطريقة مخالفة لما تعاهدناه من قبل ، وتلزمنا بإمتلاك رؤية استراتيجية (Vision) [١] .

تأسيسا على ما سبق ، فإن التعليم الجامعى العربى يتعرض لأزمة ستزداد مع قدوم مطلع القرن الحادي والعشرين ، تتصل بكفاءته الداخلية والخارجية ونوعيته ، وتمس أساسا أهدافه ووظائفه ومسئولياته المتنوعة العلمية منها ، والثقافية والتنموية والقومية ، وأن مثل هذه الأزمة سوف تتحول إلى "إشكالية مزمنة" مالم تبذل جهود وإصلاحات غير نمطية في إطار تغيير إجتماع عام ، وإلا فإن كل محاولاتنا تصبح غير مجدية ونفاجأ – مهما حاولنا بالوصول الى نقطة الكارثة . وهذا كله يدعونا إلى أن نؤكد منذ بداية دراستنا الحالية إلى القناعات التالية : [٢]

---

(1) لمراجعات تفصيلية بهذا الخصوص أنظر :
– ضياء الدين زاهر : كيف تفكر النخبة العربية فى تعليم المستقبل (عمان : منتدى الفكر العربى ، ١٩٩٠ ) . – ضياء الدين زاهر : الدراسات العليا العربية وتحديات مطلع الألف الثالثة ، مستقبل التربية العربية ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٥ .

(2) أنظر :
ضياء الدين زاهر : آفاق التعليم العالي فى الوطن العربى ، إجتماع مسؤولي التعليم العالى في البلاد العربية ، تونس ١٢ – ١٤ أكتوبر ١٩٩٨ ، ص ص (١ – ٢) .

أن التطورات والمستجدات الإقليمية والكونية تنطوى على فرص ومخاطر ، وأنه بقدر إرادتنا السياسية وقدراتنا الاستشرافية والنمطية ، على تعظيم تلـك الفـرص والاستعداد لهذه المخاطر ، نكون قادرين على توجيه نظمنا ومؤسساتنا الجامعيـة والعالية وجهة تنموية تتفق مع أهدافنا المنشودة .

وفى نفس الوقت فإن شروط مواجهة التحديات يجب أن تبدأ ليس فقط مـن خلال مؤسسات التعليم العالي والجامعي ، بل أيضا من داخلها ، فكلما كانت أكثر تماسكا وديمقراطية وإلتزاما ، فإن مناعتها إزاء التهديـدات والمخـاطر البيئيـة والخارجية تزداد ، وقدرتها على مواجهة التحديات تصبح أكثر فاعلية .

أن مجتمعاتنا العربية تتشارك مع باقي بلدان العالم النـامي فـي خيـارات تعليمية متشابهة ، وهذه الخيارات لا يمكن التعامل معها بموروثاتنـا مـن النظـم التعليمية (المستوردة الأصل) فهذه الموروثات " القياسية " التى نتعاطاها فى تعليمنا ، العالي على وجهة الخصوص ، هى جزء كبير من آفاق مستقبل مستنير لنظمنـا الجامعية والعالية غير منفصل عن سياقاته المجتمعية والحضارية ، ووثيق الصلة فى نفس الوقت بباقى عناصر المنظومة التعليمية العربية .

ان العمليات الانتاجية والخدمية أصبحت تعتمـد علـي قواعـد المعرفـة والتكنولوجيا المتقدمة ، ولا سبيل لنقل المعرفة وتطبيق التكنولوجيا سوى مؤسسات التعليم العالي والجامعي كما سبقت الاشارة لذلك ، لأن تلك المؤسسات أصبحـت بمثابة البنية التحتية الدينامية للتنمية .

أن أهداف مؤسسات التعليم العالي والجامعي أكبر مـن أن تكـون مجـرد أهداف اقتصادية أو تجارية بحتة ، فهذه المؤسسات فى تحليلها النهائى – بمثابـة "ضمير" لمجتمعها ، وسبيله للحفاظ على هويته وثوابته ، ومسئولة أيضا عن تهيئة هذا المجتمع للتكيف مع مطالب ومستجدات المستقبل وقيادتها [1] .

[1] لمناقشة فلسفية عميقة لأهداف ووظائف مؤسسات التعليم العالي أنظر :
- John S. Brubacher; on the Philosophy of Higher Education San Francisco, Jossey - Bass Publishers, 1978 .
- Eric shby : Adapting Universities to A Technological Society, San Francisco, Jossey Bass Publications, 1974 .

## الحاجة إلى البحث :

تمكنت جامعة الكويت منذ إنشائها عام ١٩٦٦ من أن تقوم بـــدور تنمـــوى رائع مكنها من تخريج الآف الخريجين والباحثين ، وكان لها من الإنجازات البحثية والفنية والاستشارية ، وحل مشكلات العمل وتطوير أدوات أساليب الانتاج ، هـــذا إلى جانب نجاح الجامعة فى نشر قيم ثقافية جديدة ، وتوزيع القـــوي الاجتماعيـــة الجديدة والتأثير في كافة المؤسسات الاجتاماعية التقليدية وتحديثها ، كما كان لهـــا الدور البارز في حل العديد مـــن المشـــكلات التعليميـــة والصحيـــة والصناعيـــة والإدارية، وتمكنت من تطوير الأداء ومعالجة بعض المشكلات الاقتصادية . كـــل هذا إلى جانب الدور التنموي الإنتاجي على الأصعدة الاقليمية والعربية والعالمية .

وكانت جامعة الكويت ، في جميع الأحوال ، " حارسة "المجتمع الكويتى و "الضمير" المعبر عنه في تشخيص أمراض المجتمع . على أنه مع الغزو العراقي الغاشم على الكويت تقلصت الاستثمارات المتاحة للجامعـــة وتزايـــدت الضغـــوط الداخلية والخارجية عليها مما أدى إلى عجز الجامعة عن تقديم نفـــس الخدمـــات والإنجازات التى قدمتها فى الماضى بنفس القـــوة وبنفـــس معـــدلات التســـارع ، وخاصة تلبية الجامعة لإحتياجات سوق العمل والتنمية بوجه عام . وقد ضـــاعف من أثر هذه الضغوط تصاعد حدة المستجدات العالمية التى قادت الـــى تحـــولات عميقة في البنى المجتمعية ، وأدت إلى تغييرات إجتماعية وثقافية مذهلة غيرت من شكل الظواهر الاجتماعية والفيزيقية التقليدية ، وسببت العديـــد مـــن المشـــكلات الجديدة ، كما اسهمت فى ظهور معارف وتخصصات ومهن جديدة وقضت علـــى أخرى .

ولعل كل هذا قلص من قدرة الجامعة على أداء أدوارها التنموية وتطلب فى نفس الوقت إعادة تقويم دور الجامعة وكفاءتها الداخلية والخارجية لمواجهة أعباء هذا الدور ، خاصة فى ظل إختلال واضح في هياكل العمالة الجامعية الكويتيـــة ، وشكوى من إنخفاض في إنتاجيتها ، وسوء توزيعها القطاعي والخدمي ، وكذلـــك

عدم وجود إرتباط زمنى بين تدفقات المنظومة الجامعية وبين احتياجـــات خطـــة التنمية من العمالة من مختلف التخصصات والمهن اللازمة لإنجاز متطلبات هـــذه الخطط . والأكثر سوءا هو ظهور أشكال متعددة من البطالة منها البطالة المقنعـــة والساخرة كثيرا والاختيارية أيضا أخرى بين خريجى جامعة الكويت .

وتزداد أهمية تقويم جامعة الكويت فى ظل هذه الظروف وبالأخص إذ أخذ من منظور استراتيجى ، نوعي وكيفي ، شمولى غير تجزيئـــى ، حيـث ينظـر للمنظومة الجامعية الكويتية ككل في ضوء تشابكاتها وتفاعلاتها مع سياقاتها البيئية والمجتمعية والحضارية المستقبلية . كما أن أهمية هذا التقويم تزداد أكثر إذا سعت إلى الافادة من خبرات وتوجهات القيادات الجامعية واعضـــاء هيئـــة التدريـــس ، والطلاب ، والخريجين ، والقائمين على عمل الخريجيـــن فـــى مواقـــع الانتـــاج والخدمات . ولعل الدراسة الحالية معنية بهذا المنظور بالدرجة الأولي لقناعتنا بأنه في زمن التغيير الشامل لا يمكن لمعهد ما – وبخاصة الجامعة – أن يبقى بـــدون تغيير على حد تعبير " هسبرج " .

لذا فتقويم الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعة ، وبخاصة دورها فـــى ســـد حاجات سوق العمل والتنمية مسألة مصير ووجود الأمة الكويتية بأكملهـــا ، ففـــى ضوء المستجدات السريعة التى تأخذ مجراها اليوم في إعادة صياغة كافة النظـــم الاقتصادية الدولية ، والتى تعطي من خلال " العولمة " مكانة مرموقة لقوى السوق للتأثير في مجمل حركة التنمية على المستوى المحلي والاقليمـــى ، وفـــي إطـــار التوجهات التى تصعد من مكانة التعلم في حركة التغيير الاجتماعي والاقتصـــادي والسياسى والتكنولوجي وفي ضوء التوجهات التنموية الســـاعية نحـــو تكريـــس النظرات الاستراتيجية والرؤي المستقبلية فى تناول قضايا المجتمـــع بتشـــابكاتها وديمومتها ، وبناء على الانفجار المعلوماتي المعرفي الذى أصاب المجتمع العالمي ونقله – نظريا – من حيز الأرض الضيق إلى آفاقه الكونية وخلق اقتصاد كونـــي ، وما ترتب علي ذلك كله من تسارع وحدة في المستجدات والتغـــيرات العالميـــة والتكنولوجية والمجتمعية أدت إلى زيادة المكـــون المعلومـــاتى فـــي المؤسســـات

الجامعية والتأثير على كفاءة ونوعية كل الأفكار والاتجاهات التقليدية المرتبطة بوظائف هذا التعليم وعلى برامجه ومناهجه وإدارته ونوعية طلابه ، ومرونة اجراءته واستخداماته وأجهزته وإنفاقاته وتمويله .

كل هذا يحتم إعادة النظر في كفاءة وجود جامعة الكويت ، وخاصة فيما يتصل بعلاقاتها بمجتمعها وعالمها . من هنا تكون إلحاحية هذه الدراسة عائدة إلى غياب رؤية استراتيجية للجامعة ، مما يجعل أى تخطيط لها – مهما كانت جودته ودقة القائمين به – مجرد رسم برامج محدودة الأجل ومنعزلة عن بعضها البعض ، ودون إدراك النسيج المشترك الذى يحتويها جميعا ، وهذا الأمر يقتضى توفير آلية جديدة تعنى بأنشطة البحث والانماء والتطوير التكنولوجي وتقوم بوظائف الإدارة الاستراتيجية لكل المنظومات الفرعية للجامعة ولها ككل ، وذلك تمكينا للجامعة من ممارسة دورها الجديد في حل قضايا الانسان والتنمية المجتمعية – ولابد – في نفس الوقت ، من الاستجابة المستنيرة للمستجدات الكونية والاقليمية والمحلية لمواجهة كافة ضغوط فجر القرن القادم (١) .

كما تزداد أهمية هذا التقويم الاستراتيجي في ضوء حاجات ميادين الانتاج والخدمات التى تتطلبها خطط التنمية الوطنية لمزيد من العمالة المتخصصة والمدربة فى تلك الميادين ومن هنا يزداد التأكيد على دور الجامعة في إعداد خريجها ليس فقط لشغل الوظائف والمهن بل أيضا لزيادة القدرة على التكيف مع مختلف المستويات والمسئوليات المناطة بهم ، وتكاملهم مع مهنهم تبعا لتطوير أشكال الانتاج وظروف العمل .

---

(١) للتعرف على أسس التخطيط الاستراتيجي للجامعة ، أنظر :

- ضياء الدين زاهر : مدخل استراتيجى الى علاقة الجامعة بسوق العمل : جامعة الكويت كحالة ، دراسة فى المعهد العربى للتخطيط ومنظمة العمل العربية : تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة فى البلدان العربية (٢٦-٢٨ مايو ١٩٩٧ ) ، ص ص (٣-٢٠) .
- L.D. Goodstion, et. al , Applied Strategic Planning A Comprehensive Guide, San Diego, CA. , Pfeiffer, 1992 .
- University Associates, Applied Strategic Planning: Prepared For : State of Kuqait Planning Councel , Tuccon, Az., University Associates, 1996.

وفي ضوء سعي المجتمع الكويتى لتحقيق التنمية المستدامة التى لا تتحقق إلا بتوافر الأفراد القادرين علي قيادة وتنفيذ مشروعات وبرامج هذه التنمية فإنه تبدو أهمية تضمين خطة الجامعة في خطة التنمية المجتمعية ، بحيث تكون الجامعة قادرة علي تحقيق إحتياجات التنمية في العمالة المناسبة لظروف المرحلة التي تعيشها .

ومما يزيد من حتمية هذا التقويم ما تشير إليه الدراسات والبحوث التحليلية، من جهة أخرى ، إلى وجود خلل واضح في دور الجامعة في تلبية إحتياجات سوق العمل والتنمية ، وفي مقدمة مؤشرات هذا الخلل ، غياب سياسات وطنية تحدد أسس القبول بالتخصصات والكليات المختلفة وفقا للمتطلبات المجتمعية الحقيقية ، وعدم وجود إرتباط زمني بين تدفقات الجامعة وبين إحتياجات خطة التنمية من العمالة من مختلف التخصصات والمهن اللازمة لإنجاز متطلبات هذه الخطط ، وعدم التوازن بين اعداد الملتحقين بالبرامج الجامعية المختلفة وإعتمادها على أطر تقليدية لا تراعي المستجدات ، الداخلية والخارجية ، وإنخفاض إنتاجية العمالة الجامعية ووجود إختلال في هيكلها ، وسوء توزيعها القطاعي والهرمي .. الخ .

ومما يعمق هذا الخلل وجود إشكاليات أساسية في عمليات التشغيل الكويتية في مقدمتها ، الاعتماد علي العمالة الوافدة ، هذا الاعتماد الذى أدى إلى تقليص نسبة إسهام العمالة الوطنية إلى إجمالي قوة العمل بالبلاد إلى حدود ضعيفة وصلت إلى ٤ر١٦٪ بنهاية عام ١٩٩٧ [1] ، بالاضافة إلى كون هذه النسبة تتركز في الأعمال الكتابية أو الادارية ، وهو ما يعنى أن الموارد البشرية المحلية ، لا تلعب دورا حقيقيا في عملية التنمية إما لضآلة وزنها في القطاعات التى تعمل فيها أو المكانات التى تشغلها .

(١) وزارة التخطيط : السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة فى فى ١٩٩٧/١٢/٣١ ، الاصدار الحادى عشر ، مايو ١٩٩٨ ، ص (٢٣) .

كما نجد استقطابا واضحا نحو قطاعات بعينها ، كالقطاع الحكومي (ار٩٣٪ بنهاية عام ١٩٩٧) [١] مما يسبب خللا واضحا فى البنية المهنية للعمالة . ونقص فى نسبة الاختصاصيين والفنيين ، هذا إلى جانب تخلف نظم التدريب والتوجيه والتأهيل الفني ، كما تتراجع إنتاجية العمل فى قطاع الانتاج خاصة في قطاع الصناعة ، كما تضعف مشاركة المرأة في قوة العمل ، وتتركز معظم مشاركتها في قطاع الخدمات وتفضل العمل المأجور الحكومي ، كما ترتب على ضعف قدرة الهياكل الاقتصادية ( لأسباب هيكلية ) ضعف القدرة على استيعاب المزيد من أعداد الداخلين إلى قوة العمل من خريجى الجامعة ، مما أدى إلى بطالة أقتربت نسبتها من ٢٪ من قوة العمل عام ١٩٩٩ .

ولما كان قطاع الخدمات ، بمفهومه الواسع ، هو القطاع الرئيس المستخدم لمخرجات الجامعة ، حيث احتل أكثر من ٩٠٪ من قوة العمل عام ١٩٩٧ . فمن الأهمية بمكان دراسة هذا القطاع ، لاسيما قطاع تنمية المجتمع ( التعليم والتدريب ، والفنادق ، والمواصلات والنقل ، والعقارات ، وخدمات الأعمال ، والصحة ، وحماية البيئة ، والرعاية الاجتماعية والسكانية ، والخدمات الاعلامية ، والخدمات الشخصية والخدمات الثقافية والدينية) بإعتباره يمثل ٩ر٨٢٪ من إجمالي قوة العمل الوطنية بمنتصف عام ١٩٩٧ [٢] وذلك لإعتبارات سياسية . ويمكن إعتبار هذا النشاط مملوكا ومدارا من قبل القطاع العام ، حيث يسيطر هذا "القطاع على نحو ٨٦٪ من هذا النشاط .. كما أن القطاع الخاص يوظف ما يقارب ٦٠٪ من جملة عمالة قطاع الخدمات الاجتماعية " [٣]

---

[١] المرجع السابق ، ص (٣٧) .

[٢] المجلس الاعلى للتخطيط : أوضاع السكان وقوة العمل فى دولة الكويت ، أكتوبر ١٩٩٧ ، جدول رقم (١٠) .

[٣] انظر : محمد على الرمضان ومحمد ناجي التوني : دراسة قياسية للطلب على العمالة فى نشاط الخدمات الاجتماعية في دولة الكويت . في : المعهد العربي للتخطيط ومنظمة العمل العربية : " تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة فى البلدان العربية (ندوة) عقدت فى القاهرة في ١٦ - ١٨ مايو ١٩٩٧ ، ص (٧) .
وحول نشاطات الخدمات الاجتماعية تنمويا راجع :
- عبد الفتاح ناصف وضياء الدين زاهر : سوق العمل فى مصر : قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية ، دراسة تحليلية : أعدت بتكليف من المجلس الأعلى لتنمية القوى البشرية والجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء فى مصر ، ١٩٨٥ .

تأسيسا على ذلك ، فالحاجة ماسة لدراسة مدى قدرة الجامعة على تخريج العمالة المؤهلة ، بالكم والنوع والمناسبة لحاجات سوق العمل ، وكذلك التعرف على مدى مواءمتهم المهنية المستمرة مع المهن اللازمة لبرامج التنمية والمشكلات التى تعوق أداءهم واسبابها ، سعيا نحو التوصل إلى عدد من الإجراءات والوسائل التى ترفع كفاية الخريجين وترتقي بإنتاجيتهم المجتمعية والتخصصية .

لذا ، فإن موضوع هذه الدراسة أعمق من أن يكون مسألة نظرية ، ذلك أن مسألة وضع الخريج المناسب في المهنة التى تتناسب مع ما أعد لها وتوفير الكوادر المؤهلة بالكم والنوع المناسب ، مسألة جد حساسة وتمس العلاقة بين التنمية الجامعية والتنمية المجتمعية ، وتستلزم البحث عن سياسات شاملة لمواجهتها إعتمادا على تطوير البنى الاقتصادية ونظم التعليم والتدريب السائدة ، وتبنى مسارات تنموية جديدة تعرض على أجندة صناع السياسات العامة .

**أهمية البحث :**

تتجلى أهمية هذا البحث بشكل عام بسبب الظروف المحيطة بالكويت والتى تتطلب التأكد من تحقيق أكبر عائد ممكن من الاستثمارات التى تتاح للجامعة ومساعدتها على تطوير نوعية أدائها وتنويع برامجها وترشيد انفاقها وتعظيم وتجويد مخرجاتها كما وكيفا ، وبالتالى تصعيد الدور البالغ الأهمية الذى تلعبه جامعة الكويت فى تطوير حركة التنمية المجتمعية والخليجية ، وعليه فإن أهمية البحث تتبلور فيمايلى : -

- رصد مؤشرات الكفاية الخارجية لجامعة الكويت وتحديدها من خلال توفير معلومات حقيقية أولية عن الوضعية الحالية لمخرجات الجامعة ومستوياتها المختلفة من خلال دراسة الأحوال الواقعية للخريجين وللجامعة بصفة عامة .

- توفير اطار متكامل لفحص حركة المخرجات الجامعية الـــى ســـوق العمـــل ، تمهيدا لتطويره والاستفادة منه بشـــكل فـــاعل فـــى التخطيـــط الاســـتراتيجى والمستقبلى للجامعة وسوق العمل .

- ترشيد سياسات القبول وتطوير الخطط الدراسية والبرامج وطرائق التدريـــس والاعداد والتدريب على نحو يمكن الجامعة من تلبية احتياجات سوق العمل من التخصصات العلمية والفنية المطلوبة بالفعل للبلاد .

- تقليل كافة صور الهدر البشرى والزمنى والمالى الذى تتعرض لـــه الجامعـــة نتيجة السياسات غير المرتبطة بسوق العمل ، مع السعى لرسم سياسات تعمـــل على تقليل حجم ظاهرة بطالة المتعلمين المتمثلة فى وجود خريجى تخصصات جامعية بأعداد قليلة لا تلاقى طلبا عليها بنفس حجم أعداد الخريجين مما يمثـــل هدرا لطاقات الجامعة من ناحية ، وما يترتب عليـــه مـــن مشـــكلات نفســـية واجتماعية وسياسية بسبب تزايد معدلات البطالة .

- توفير مؤشرات ومقارنات كمية وكيفية بين الكليات والتخصصات المختلفة فى علاقتها بالمهن والتخصصات توضح جدوى كل تخصص علمى داخل الجامعة ومكانته فى سوق العمل ، مما يساعد مخططى التنمية ورجال الجامعـــة علـــى اتخاذ القرارات العلمية الموضوعية السليمة الخاصة بتطوير كفـــاءة الجامعـــة وكفاءة استخدام خريجها .

- ترسيخ أسس التفكير والتخطيط الاستراتيجى لدى العاملين بالجامعة والقـــائمين عليها بما يسهم فى ظهور جيل رائد من القيادات الجامعية والمجتمعية يعتمـــد على منهجيات مستقبلية تساعد على ابداع الوسائل والأدوات اللازمـــة لطـــرح المحتملات والممكنات والمفضلات ، ويضع المجتمع الكويتى الخليجـــى بـــل والعربى أمام الامكانات والقوى والموارد الحقيقية لمؤسساته الجامعية والبحثية

والمجتمعية بشكل ييسر فرص التكيف الايجابى مع متطلبات البيئــة المتغــيرة بإستمرار والموازنة بين البدائل والخيارات المتاحة .

**أهداف البحث :**

يتصدى البحث الحالي لتحقيق الأهداف والنتائج التالية :

١ – دراسة الوضع الحالى لكفاءة جامعة الكويت ، داخليا وخارجيا ، مع محددات الكفاءة الخارجية في علاقتها بسوق العمل ، إعتمادا على تحليل حرج لمـــا يلي :

- المنظومة المتكاملة لجامعة الكويت وسياقاتها التاريخيـــة وسياســاتها التخريجية ، لبيان معدلات التغير فيها واتجاهاته ، وتوضيح دور هذه التغيرات في تصحيح أو تعميق الاختلالات الحالية .

- سمات وابعاد ومشكلات سوق العمل وأنواع الوظائف والمهــن التـــى يزاولها خريجو جامعة الكويت ومدى توافقها مع تخصصاتهم الجامعية من عدمه .

- تحديد التوزيعات والتخصصات القطاعية والمهنية والبرامج التعليميـــة لتحديد مدى التوازن أو الاختلال فيها .

٢– تحليل العوامل والقوى المؤثرة على فرص العمل .

٣– التعرف على التكيف المهنى للخريجين من وجهة نظرهــم ووجهـــة نظـــر القائمين على أمرهم فى هذه الأعمال . وعلاقة كل هــذا بطبيعـــة الاعـــداد الجامعى لهم .

٤- رسم مسارات التحرك ( سيناريوهات بديله ) لاحداث تعديـــلات وتغيــيرات لازمة فى التوجهات الجامعية بما يعمل على تعظيم الكفاءة الخارجية لجامعة الكويت ، وذلك تحت شروط مختلفة ، وفي إطار صورة استراتيجية متكاملة عن وضعية علاقة الجامعة بسوق العمل خلال السنوات القادمة ، على نحو يسهم فى مساعدة صناع القرار على إتخـاذ قـرارات فاعلـة بخصـوص استراتيجيات عليا وتنفيذية لتطوير كفاية الجامعة وتحديد آليات تحقيق هـذه الصورة الاستراتيجية .

## منهجية البحث وأدواته :

<u>أولا</u> : تتبنى الدراسة منهجية مركبة هـى التحليـل المسـتقبلى ( Prospective Analysis ) ، وتعرف هذه المنهجية أحيانا بالاستشراف ، وهـى فـى تحليلهـا النهائى تنظر الى المستقبل وتستحضر مسـتقبلاته البديلـة (المحتملـة والممكنـة والمنفصلة) ، وهى تتضمن الايمان بأن صورة المستقبل يمكـن التـأثير عليهـا وتغييرها بما نفعله الآن [1] ، وتكمن أهمية هذه المنهجية فى قدرتها علـى تحليـل البيئة الخارجية للجامعة لإستقراء الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة ، وتحليـل الكفاية والقدرة الذاتية لها لتحديد نقاط القوة والضعف ، وتوليد البدائل ، هذا الـى جانب إحداث التناسق والتعاون بين جميع النشاطات لتنفيذ اسـتراتيجية الجامعـة وتحقيق أغراضها ورسالتها . كما أنها تمدنا بأسـاس سـليم لإتخـاذ القـرارات الاستراتيجية وطويلة المدى وفقا للمعايير التى نرتضيها ، وبالتالى تعتبر مدخـلا أساسيا للتخطيط الاستراتيجى للجامعة فى علاقتها بسوق العمل والتنمية .

---

(١) لمعالجات تفصيلية حول هذه المنهجية ، أنظر :
- خير الدين حسيب : مستقبل الأمة العربية : التحديات .. والخيارات ، (بيروت : مركز دراسات الوحـدة العربية ، ١٩٨٨ ) ص ٧٣ وما بعدها .
- ضياء الدين زاهر :كيف تفكر النخبة العربية فى تعليم المستقبل ، مرجه سابق ، ص ص (٥٣ - ٦١) .

وتستند منهجية "التحليل المستقبلى" من حيث هى مطالعة للمستقبل والتفاوض معه ، على مدخل نظمى ( System Approach ) ، وهو "منهج" يقوم على أسلوب تفكير منظم قادر على دراسة منظومة الجامعة فى ترابطاتها وتشابكاتها مع باقى المنظومات المجتمعية الأخرى فى ضوء علاقة تبادلية لاتتجاهل طبيعة البيئة المحيطة المؤثرة بكامل مواضعاتها ومؤثراتها . وأيضا بإعتبار هذا المدخل ، بإمكاناته التحليلية والتركيبية ، قادر على تقديم منظور متعمق ومتسع يأخذ فى إعتباره السياقات التاريخية الممتدة للجامعة الكويتية وحاضرها ومستقبلها ، كما يلتفت للعناصر الرئيسية فى منظوماتها بقدر متكافىء ، ويحلل هذا كله فى إطار التبادل المستمر مع المجتمع بمتغيراته المتعددة ، كما يقدم لصانعى القرارات بدائل وخيارات ممكنة للمشكلة موضوع الدراسة . لذا ، فإن مدخل النظم داخل منهجية البحث الحالى سوف يسهم فى تحليل النظم الفرعية (Sub - Systems ) المكونة للجامعة الكويتية بطريقة تسمح بفهم التغيرات التدريجية فى هذه النظم وعلاقاتها ، وتسمح فى الوقت نفسه بإمكان ادماج صورة هذه النظم الفرعية تدريجيا ضمن أطر كلية مترابطة توجهها توقعات ولفية "حدسية" وسيناريوهات مشروطة بفرضيات موجهة .

ومن ناحية أخرى فإن المنهجية المستخدمة لم تستبعد التقنيات الاستشرافية التقليدية وإنما تركتها واستفادت من إمكاناتها وافتراضاتها ضمن إطار تحليلى تتساند فيه إيجابيات كل تقنية مع غيرها من التقنيات وصولا لأقرب نقطة مما نفترض أنه المستقبل. لذا ، فإن منهجيتنا المركبة المتبعة فى البحث تصبح تنبؤات مشروطة (conditional Forecasts ) على أنها تبقى منفتحة على التصورات الحرة للمستقبل ، وغاية مانحصل عليه من استشرافات هو تقليل فرص المفاجأت فى المستقبل ، وأن تمكننا من تملك الأسس السليمة لاتخاذ القرارات على كل المستويات والأصعدة . ومن ناحية ثالثة ، فإن منهجية الدراسة سوف تعول على أسلوب دراسة الحالة بأدواته كالاستبيانات واستمارات الرأى ، كما ستعتمد على أدوات المقابلة المقننة ونصف المقننة فى سبيل التعمق لمتابعة خريجى الجامعة.

**<u>ثانيا</u>** : تأسيسا على ماسبق ، <u>فإن أسلوب العمل فى هذه الدراسة</u> سوف يعتمد على مايلى :-

١ - تحليل مضمون الأدبيات المتنوعة ، فى ضوء علاقة التعليم العالى والجامعى بالتوجهات ومتطلبات سوق العمل ويواكب هذا القيام بزيـــارة عـــدد مـــن المؤسسات المجتمعية موضوع الدراسة ، للتزود بمظلة فكرية تتيح للبحـــث قاعدة أوسع ، ونتائج خبرات أشمل .

٢ - <u>تحديد إطار حاكم للرؤية النظمية</u> ، يستند الى منطلقات أساســـية تبلورهـــا مفاهيم حاكمة وذلك من خلال فهم واستيعاب لفلسفة التعليم لجامعى الكويتى، وأهدافه وتطوره ، وأيضا فهم لسوق العمل وهيكل العمالـــة والمهـــن فيـــه وتوقعاته ، مع تحديد إطار تحليلى لحركة المستجدات المحليـــة والاقليميـــة والعالمية وتداعياتها المتنوعة على شتى قطاعات المجتمع .

٣ - <u>التحليل الحرج للبيئات الجامعية ( جامعة الكويت ) والمجتمعية (مع التركيز على سوق العمل )</u> ، وتتمثل وظيفة التحليل الحرج علـــى تحليـــل وتقويـــم الاتجاهات والعوامل والسياسيات الحاكمة ، وكافة الظـــروف الكامنـــة فـــى البيئات الداخلية والخارجية والتى تؤثر على سوق العمل الكويتـــى وأيضـــا على البرامج الجامعية ، وعلى تكوين الأهداف والاستراتيجيات المطروحـــة وتضميناتها ، كما يزودنا بالنتائج الممكنة فى الماضى والحاضر والمستقبل ، وكذا القضايا الاستراتيجية ذات العلاقة بإنجاز اهداف التعليـــم الجـــامعى . وهذا التحليل الحرج الذى يستهدف فى التحليل النهـــائى تحديـــد مؤشـــرات الكفاية الداخلية للجامعة وجوانب كفأيتهـــا الخارجيـــة ، خاصـــة مـــايتصل بمتطلبات سوق العمل ومدى وفاء مخرجات الجامعة لها وتوقعـــات ســـوق العمل من مخرجات الجامعة فى مرحلتيـــن متتـــاليتين ، أولاهمـــا مرحلـــة المعلومات الاساسية (Essential Information Phase ) وفيها يتم تحديد الحقائق وثيقة الصلة بالجوانب الاكاديمية والتعليمية ذات التأثير فى عمليـــة إتخاذ القرار وتتضمن هذه المعلومات الحرجة : الانجازات السابقة ، وصف

الخصائص التعليمية والأكاديمية للجامعة ، شـــبكة الأهـداف الجامعيـــة ، الخصائص الديموجرافية والسكانية ، جوانب التعلـــم ، هيئـــات التدريـــس وخصائصهم ، البرامج وخدماتها ، السياق المالى والتمويلى للجامعة خـــلال فترة سابقة ، والمشكلات التعليمية السائدة . وثانيهما مرحلة البيانات الحرجة (Critical Data) فتتضمن ، إختيار وتنظيم البيانات المختارة من مرحلة المعلومات الأساسية بالإضافة إلى كونها تتضمن إسقاطات استشرافية ، كما يتم تحليل العرض والطلب والعوامل المؤثرة عليها فى سوق العمل الكويتى.

٤ - **تصميم أساليب وأدوات البحث :**

فى ضوء أهداف البحث الحالى فسوف يتم التركيز بشـــكل خـــاص علـــى الأساليب والأدوات التالية :

أ - إستمارات واستبانات للمقابلات الشخصية : شروط إعدادها معروفة . ويرتبط مضمونها بالأدبيات والتحليل الحرج للبيانـــات والمعلومـــات المرتبطة بموضوع البحث ، وبنوعية خريجى الجامعة فى المجـــالات المختلفة لقطاع الخدمات . وقد استخدمت للوقوف على مدى صلاحية الخريجين للأعمال المنوطين بها والتعرف على مشكلاتهم .

ب - طريقة العصف الذهنى ( Brain Storming Method ) ، وهـــى طريقة استشرافية تستخدم لتوليد أفكار جديدة عن طريق الاستفادة من مصادر الجماعة وبواسطة هذه الطريقة تم تعميق ما تم التوصل اليـــه مبدئيا بشأن ملامح الرؤية المستقبلية لجامعة الكويـــت وتحديـــد هـــذه الملامح .

ج - طريقة السيناريو (Scenario Method ) ، وقد اســـتخدمت لإعـــادة النظر فى طبيعة مدخلات وعمليات وآليات الجامعة السابق تحليلهـــا ، ليس فقط وفق نظرة تركيبية أو توليفية بل أيضا وفق تصور مجـــاوز

يمهد السبيل لفهم متعمق وشـــامل للصـــورة المتوقعـــة للمخرجـــات المستقبلية للجامعة الكويتية .

د - نماذج وطرق التنبؤات الاحصائيـــة ، ومذكـــورة بـــالتفصيل داخـــل الدراسة.

٥ - دراسة خريجى جامعة الكويت فى واقع أعمالهم ووظائفهم .وقد أقتصـــرت الدراسة الميدانية على خريجى الجامعة العاملين فى قطاع الخدمات العامـــة والاجتماعية والشخصية ، وذلك للتعرف على مدى مناسبة هذه الوظـــائف لتخصصاتهم ومستوياتهم وكفاءتهم فيها ، وتحديد توجهاتهم نحو وظـــائفهم ، ومدى ارتباط هذه الكفاءة بإعدادهم الجامعى السابق ، وقد روعى في توزيع استمارات المقابلات على أربعة فئات لتعميق النتائج ، وهذه الفئات هى :

أ - اعضاء هيئات التدريس بالكلية المعنية .

ب- طلاب جامعة الكويت فى السنوات النهائية .

ج- خريجى جامعة الكويت فى مواقـــع الخدمـــات العامـــة والإجتماعيـــة والشخصية .

د - المشرفين والمسؤولين المباشرين عليهم .

وقد روعيت فى تصميـــم الاســـتمارات والاســـتبانات الاختلافـــات الخاصة بكل فئة على حدة ، مع السعى لايجاد أسس لعمل مقابلات بين آراء كل فئة مع باقى الفئات ، سعيا نحو تحديد العوامل الحاكمة فى ذلك ولايجاد قواسم مشتركة بينهم .

٦ - تنظيم حلقات نقاشية حرة متنوعة التشكيل والعدد والأجيال مع عـــدد مـــن المفكرين والجامعيين والمسئولين عن مختلف التخصصـــات دارت حـــول رصد وتحليل الوضعية المجتمعية والجامعية ، مع توصيف للحالة الراهنـــة لكل تخصص على حدة ، ووضع تصورات للحالة المبتغاه فى علاقته بسوق

العمل وتحديد الامكانات والقدرات المتاحة وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاه. وأمكن رسم تصورات وخيارات مرغوبة وممكنة لمستقبل علاقة الجامعـــة بسوق العمل فى شكل سيناريوهات مشروطة . كما تمت الافادة من التحاليل والنماذج الكمية والحرجة والتنبؤية وتضمينها هذه السيناريوهات فى ضـــوء التوجهات المجتمعية والجامعية .

## ثالثا : عينة البحث : (*)

باعتبار أن خريج جامعة الكويتية من دفعات عام ١٩٩١ إلى العـــام ١٩٩٥ هو الوحدة المستخدمة فى هذا البحث فقد تم إختيار عينة تمثل هـــؤلاء الخريجيـــن العاملين بمؤسسات قطاع الخدمات الأجتماعية ، وعينة مـــن الســـادة المشـــرفين والمسئولين عن تشغيلهم ( للتعرف منهم على مستويات اداء الخريجين ومهاراتهم ومدى تكيفهم مع أعمالهم ومناسبة أعدادهم لحاجات المؤسسات وملاحظات علـــى جوانب اعدادهم الجامعى ) وكذلك تم اختيار عينة تمثل أساتذة الجامعة المســـئولين عن اعداد هؤلاء الخريجين . وتم إختيار عينة الخريجين عـــن طريـــق ســـجلات مؤسسات قطاع خدمات المجتمع بطريقة عشوائية من الدفعات المذكورة ، وبحيث كانت ممثلة لمعظم التخصصات المهنية ، ولكى تكون العينة ممثلة قدر الامكـــان ، روعي في الدراسة أن تكون العينة طبقية عشـــوائية . علـــى أن إختيـــار عينـــة المشرفين والمسؤولين بالاضافة الى عينة أساتذة الجامعـــة والطـــلاب خضعـــت لشروط عشوائية طبقية فى المقابلات .

ومرت خطة "التحليل الاحصائى" لنتائج تطبيق أدوات الدراسة على فئـــات العينة بالخطوات التالية :

- ترميز بيانات وفقرات واسئلة الاستبيانات وتفريغها .
- حساب التكرارات والنسب المئوية لخلايا الجداول البسيطة والمركبة .

---

* أصول وتفاصيل إختيار العينة وأنواعها ومصادرها ، انظر الفصل السادس .

- استخراج معاملات الارتباط بين التراتيب المختلفة ( سبيرمان وكندال) حسب طبيعة البيانات .
- استخراج مربع كاى واختبار(ت) واختبار(ف) لحساب الدلالات والفروق بين البيانات ومعرفة عوامل المصادفة فيها .
- استخدام تحليل للتباين المتعدد ( Maptivariate Analysis )
- بالاضافة الى المعاملات التى تستخدم للمقارنات البصرية مثل معامل شيفية ( Scheffe ) وغيره .

## رابعا : خطة التنفيذ :

اتساقا مع أهداف البحث ومنهجيته فإن خطة التنفيذ مرت بالمراحل التالية :

- تحديد أهم المصادر وبداية جمع المادة العلمية للإطار النظرى .
- زيارة المؤسسات المختصة .
- تحليل مضمون الوثائق والدراسات الخاصة بموضوع البحث ، ووضع تكليفات للباحثين والمستشار .
- القيام بالتحليل الحرج للبيئات الجامعية والمجتمعية .
- تصميم أدوات البحث الميدانية ، وتجربة تطبيقها وإختيار العينات .
- إجراء الدراسة الميدانية والقيام بالمقابلات مع الفئات الأربع للعينة .
- تفريغ البيانات وتحليل النتائج ورصدها فى تقرير أولى .
- كتابة الأوراق المرجعية المتخصصة ، وعقد الندوات النقاشية والعصف الذهنى .
- تصميم السيناريوهات المشروطة وكتابة التقرير النهائى وطباعته وعرضه ومناقشته وتقديمه .

# القسم الأول

# التحليل الحرج للكفاءة الداخلية والخارجية لجامعة الكويت

الفصل الثاني : جامعة الكويت كمنظومة مجتمعية مفتوحة .

الفصل الثالث : الكفاءة الداخلية لجامعة الكويت ضمن منظومـــة التعليم العالي .

الفصل الرابع : الهدر الطلابي فى جامعـــة الكويـــت ومؤشـــراته الأساسية (دراسة إحصائية ) .

الفصل الخامس : محددات الكفاءة الخارجية لجامعة الكويت

# الفصل الثاني

# جامعة الكويت كمنظومة مجتمعية مفتوحة

- المدخلات
- العمليات
- المخرجات
- بيئة المنظومة

## الفصل الثاني

## جامعة الكويت كمنظومة مجتمعية مفتوحة

يمكن تبسيط النظر إلى جامعة الكويت على اعتبار أنها منظومــة متكاملــة مفتوحة على البيئة . وهذه المنظومة تتضمن ، كما نتصورها بالشــكل رقــم (١) ثلاثة أجزاء أو عناصر رئيسية هى كالتالي . [١]

(أ) **المدخلات (In puts) .**

وهذه المدخلات هى التي تعطي للجامعة مقوماتها الأساسية وتحدد غايتها . وعلى قدر جودة هذه المدخلات يتوقف نجاح أو فشل المنظومة الجامعية بأكملها .

وتضم هذه المدخلات مجموعة من المنظومــات الفرعيــة (Sub-Systems) أهمها :

**١- رسالة الجامعة وفلسفتها وأهدافها :**

وهذه الرسالة تمثل المهمة الرئيسية للجامعة ، والتى تتحدد في : [٢]

" متابعة المعرفة الإنسانية ، والإسهام في تطويرها ونشرها ، وإعداد الثروة البشرية للبلاد لتزويدها بالقيادات الواعية لتراثها وللعصــر ولحاجــات المســتقبل بالتعاون مع المؤسسات العلمية المماثلة لها في الرسالة ، محلياً وعربياً وإســلامياً وعالميا " .

---

(١) اعتمدنا فى تحليل هذه المنظومة بوجه عام على النموذج الذى سبق أن طرحناه في المصدر التالي : ضياء الدين زاهر : الوظائف الحديثة للإدارة المدرسية من منظور نظمي ، مجلة مستقبل التربية العربية ، المجلد الأول ، العدد الرابع ، اكتوبر ١٩٩٥ ، ص ص (١٢ - ١٩) .

(٢) جامعة الكويت : الخطة الخمسية لجامعة الكويت للسنوات ١٩٩٦/٩٥ - ٢٠٠٠/٩٩ ، ديسمبر ١٩٩٤ ، ص (١٤)

في حين تعبر فلسفة الجامعة عن توجهها العـــام ونـــوع مجـــالات العمـــل الأكاديمي والتدريسي والمجتمعي بالنسبة لها وتعطي الرسالة والفلســـفة تصـــوراً يمكن ترجمته إلى أهداف وغايات محددة توجه النشاطات والجهـــود الجامعيـــة . وبالنسبة لجامعة الكويت فإن أهدافها المشتقة من رسالتها ومن فلسفتها والمعتمـــدة على الاستراتيجية التنموية لدولة الكويت فى المدى الإستراتيجي تتلخـــص فيمـــا يلي:[1]

١ – إعداد وتنمية الكوادر البشرية المتخصصة ورفع كفاءتها بـــإعداد الشـــباب الواعي لتقاليد مجتمعه وقيمه السائدة ، والعمل على رفع كفاءتـــه لتكويـــن قيادات المجتمع .

٢ – متابعة التقدم العلمي والمساهمة فيه عن طريـــق البحـــوث العلميـــة لحـــل مشكلات المجتمع وتنميته اقتصادياً واجتماعيا وثقافياً .

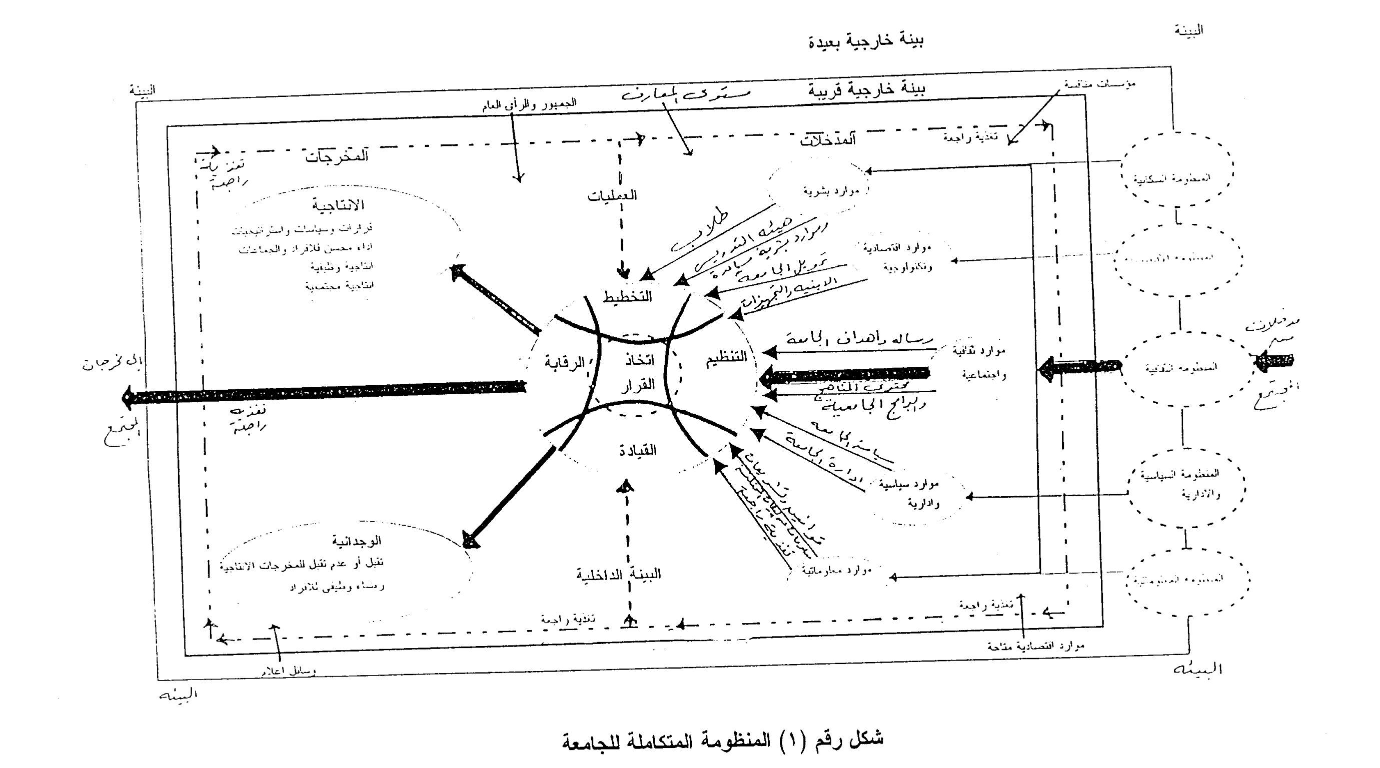
٣ – خدمة المجتمع خدمة طليعية تساهم في تنميته الشاملة مـــن حيـــث قيمـــه وسلوكياته ومتطلباته ، ونشر الفكر والمنهج العلمي لحل مشكلاته .

٤ – تأصيل التراث الحضاري الإسلامي والعربي ، وتوظيفه في خدمة الســـمو الروحي والتقدم العلمي والفكري للأجيال المقبلة .

٥ – العمل على تطوير البحث العلمي في شتى فروع العلـــوم والفنـــون والآداب للإسهام في رصيد المعرفة ، وفي بناء الحضارة العربية والإنسانية ، وفي حل مشاكل المجتمع.

٦ – فتح أبواب الثقافة العالمية علماً وفكراً وأدبـــاً وفنونـــاً للأجيـــال الشـــابة ، وإعدادها للمستقبل في إطار الثورة العلمية والمعرفية والتكنولوجية القائمـــة في مختلف المجالات .

[1] جامعة الكويت : الخطة الخمسية لجامعة الكويت بالمرجع السابق ، ص ص ( ١٥ – ١٦ )




شكل رقم (١) المنظومة المتكاملة للجامعة



## ٢- السياسات والتشريعات :

والسياسات تعني هنا المبادئ التي تدعم قواعد العمل ، وتعمل على تحقيق أهداف الجامعة بنجاح وفي هذا السياق فإن جامعة الكويت تتبنى مجموعة من السياسات العامة والخاصة التي تحكم نظم العمل بها ، وتتمثل السياسات العامة منها في التالي :

- تبنى سياسة قبول تعتمد على قدرات الطالب وميوله واستعداده الشخصي في ضوء الإمكانات المتاحة والخطوط العريضة لحاجات خطط التنمية الاقتصادية والإجتماعية .
- تطوير برامج ومناهج الدراسة وأساليب التعليم ، التي تساهم في تكوين شخصية الطالب ، وتنمية قدراته على الاستقراء والتحليل والاستنتاج ، والقدرة على مواجهة المشكلات ، وذلك بتوفير مناخ علمي يتميز بحيوية البحث وحرية التفكير والتعبير .
- الاهتمام بالطالب وتوفير جميع الإمكانات لنمو شخصيته وملكاته الخلاقة ، وإمداده بصفة مستمرة بالنصح والإرشاد والرعاية الصحية والخلقية ، وذلك بتشجيع الأنشطة المكملة للحياة الجامعية داخل الحرم الجامعي .
- توفير الإمكانات والجو الملائم للبحث العلمي ، مع التركيز على ما يتصل بمشكلات المجتمع الكويتي والخليجي ، والمساهمة في إيجاد الحلول الملائمة لها ووفقا لأولويات حياته .
- الانفتاح المستمر على المجتمع ، واستغلال إمكاناته وتوظيفها في خدمته ، عن طريق البرامج الدراسية في الجامعة ، إلى جانب الخدمات الأخرى ، كالبرامج التدريبية والبحوث العلمية والحلقات الدراسية والمحاضرات العامة، وما إلى ذلك من مساهمة إيجابية في الحياة العامة .
- التطوير المستمر لقدرات العاملين في الجامعة ، من هيئة تدريسية وفنية وإدارية ، وذلك عن طريق المهمات العلمية ، والدورات التدريبية ، والندوات والبعثات .

- العمل على توثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجهات والمؤسسات والهيئات العلمية العربية والأجنبية .
- الإيمان بأن الجامعة ذات طبيعة ديناميكية تتفاعل مع المتغيرات المحلية والإقليمية والدولية ، تتأثر بها وتؤثر فيها . لذا فهى تحرص على إيجاد الوسائل المستمرة لتحديث برامجها وتطوير أساليب الأداء فيها لمواجهة هذه المتغيرات " .

### ٣ - الموارد البشرية :

وهى العمود الفقري للجامعة وهى مشتقة أساساً من المنظومة السكانية للمجتمع الكويتي وتتضمن كافة العناصر والطاقات البشرية الموجودة في المنظومة الجامعية، وفي مقدمتها : -

- الطلاب : وهم أكبر المدخلات والمادة الخام للعمليات الأكاديمية وأهم مخرج للمنظومة ، وهؤلاء يمثلون مخرجات نظم تعليمية سابقة .

وفي حالة جامعة الكويت فإن سياسة القبول للطلاب في مرحلة البكالوريوس تعتمد على أساس تحديد نسبة قبول سنوية من الطلاب تتراوح ما بين (٣٥٪) إلى (٤٠٪) من مخرجات التعليم الثانوي من الكويتيين ، يقبل (٦٠٪) منهم من القسم العلمي ، (٤٠٪) من القسم الأدبي حسب احتياجات التنمية .

وقد بدأت الجامعة عام ١٩٦٧/٦٦ بقبول (٤١٨) طالبا وطالبة من بينهم (٣٠٩) من الكويتيين ، وكان عدد المسجلين بالجامعة في تلك السنة يمثل (٧٠٪) من مجموع الناجحين في الثانوية العامة في نفس السنة ، وقد وصل عددهم في العام الدراسي ١٩٩٦/٩٥ إلى (١٨٠٦٢) طالباً وطالبة من بينهم (١٦٤٥٧) من

الكويتيين [1] . أي أن عدد الطلبة الاجمالي قد تضاعف خلال هذه الفترة حوالـــي (٤٣) مرة الرقم القياسي ( ٢ر٤٣).

وقد مرت الدراسات العليا بجامعة الكويت بمرحلتين ، قدمت فى الأولـــي ، برامج الماجستير والدكتوراه معا ، وذلك فى الفترة من ١٩٦٩/٦٨ إلى ١٩٧٩/٧٨ وكانت الدراسات العليا فيها تابعة للأقسام العلمية بالكليات المختلفة .

وقد بلغ عدد المسجلين لدرجة الماجستير في عام ١٩٦٩/٦٨ (١٥٣) طالبا وطالبة منهم (١٠٣) من الطلاب ، و (٥٠) من الطالبات . ثم ارتفع هذا العدد إلى (٢٤١) طالبا وطالبة في عام ١٩٧٣/٧٢ . ولكن سرعان ما أنخفض إلـــى (١١١) طالبـــا وطالبة في العام ١٩٧٤/٧٣ ، بسبب فرض قيود على التسجيل بدرجة الماجستير .
في حين بلغ عدد طلاب الدكتوراه في السنة الأولي ١٩٦٩/٦٨ أربعة طلاب فقط ووصل عددهم إلى (٢١) طالب فى العام ١٩٧٤/٧٣منهم ثلاثة طلاب فقـــط مـــن الكويتيين .

وابتدأ من عام ١٩٧٥/٧٤ حدثت زيادة فى أعداد طلاب الماجستير والدكتـــوراه . ففي هذا العام بلغ عدد طلاب الماجستير (١٩٤) طالبا وطالبة مقابل (١٦) طـــالب وطالبة للدكتوراه ، و (٣٢٦) طالبا وطالبة في الدبلوم العامة في التربية ، وأعداد متفرقة في دبلومات أخرى بكليات العلوم والحقوق والشريعة والعلوم الاداريـــة .. وقد انخفض عدد طلاب الماجستير في العام ١٩٧٩/٧٨ إلى (١٧٤) طالبا وطالبة، وايضا أنخفض اعداد طلاب الدكتوراه إلى (٦) طلاب فقط ، كمـــا وصـــل عـــدد المسجلين لدبلوم التربية (١٨٥) طالب وطالبة وبدءا مـــن عـــام ١٩٨٠/٧٩ بـــدأ إشراف كلية الدراسات العليا على برامج الدراسة العليا ، وقد وصل عدد طـــلاب الماجستير عام ١٩٨٠/٧٩ إلى (١٦) طالب وطالبة حتى وصـــل عددهـــم عـــام ١٩٨٨/٨٧ إلى (٣٣٨) طالب وطالبة .

---

(1) محسوب من جدول بالمصدر التالي : جامعة الكويت ، الكتاب الاحصائى : جامعة الكويت في ٣٠ سنة ، ٦٧/٦٦ - ٩٦/٩٥ ، ص (٣٢) .

ولكن بسبب الغزو العراقى الغاشم إنخفض العدد إلى (١١٩) طالب وطالبة عـــام ١٩٩٢/١٩٩١ وسرعان ما عاد الارتفاع ليصل إلى (٤٢١) طالب وطالبـــة فـــى العام ١٩٩٦/٩٥ (١) .

– أما بالنسبة للمورد البشري الثاني فهو الهيئـــة التدريســية ، وهـــو أكـــبر المدخلات بعد الطلاب ، وتشكل كفايات وفعاليات هذه الهيئة أساساً مهمـــاً لنَجـــاح منظومة الجامعة ، حيث أنها تقوم ، بالإضافة إلى التدريس بمساعدة الهيئة الإدارية العليا للجامعة في قيادة عمليات التعلم والتعليم ، والبحث ، وخدمة المجتمع ، وتنفيذ السياسات والأغراض الهامة العامة والتفصيلية للجامعة .

وقد بدأت جامعة الكويت بـــ ٣١ عضو هيئة تدريس (٢٧ من الذكور و ٤ من الإناث ) في العام ١٩٦٧/٦٦ ووصل عددهم إلى ٨٦٥ عضو هيئة تدريـــــس (٧٣١ من الذكور و ١٣٤ من الإناث) في العام الدراسي ١٩٩٦/٩٥ (٢) ، أي أن عددهم قد تضاعف حوالى ٢٨ مرة . وهو معدل نمو يفوق نمو الطـــلاب لنفـــس الفترة (بالنسبة لطلاب البكالوريوس فقط ) .

– موارد بشرية أخرى : وتتضمن الأفراد والعناصر العاملة المعاونة لكـــل مـــن هيئة التدريس والهيئة الإدارية العليا في المجالات المختلفة ، كالعاملين في الشئون المالية والإدارية والتنفيذية والفنيين ، كذلك العناصر العاملة في مجالات الخدمات الإضافية (وخاصة مجالات الرعاية الاجتماعية والصحية والنفســـية ... إلـــخ ) وكذلك العمال. وعلى مدى نجاح هذه الفئات البشرية فـــي عملهـــا يتوقـــف أداء المنظومة الجامعية في عملها .

---

(١) محسوب من جدول بالمرجع السابق ، ص (٣١٥ - ٣٢٣)
(٢) أنظر : المرجع السابق ، ص (٣٣٦)

وقد بدأت جامعة الكويت بـــ (١٧٠) من الموارد البشرية العاملـــــة منهـــم (١٠٤) موظفون و (٦٦) عمال ، بلغ عدد الكويتيين فيهم (٥١) موظفـــا وعـــاملا والباقي غير كويتي، ووصل عدد القوى العاملـــــة ٣٣٤٩ عـــام ١٩٩٦/٩٥ ، أي بزيادة قدرها حوالي عشرين مرة ( الرقم القياسي ٧ر١٩ )

## ٤ – الموارد والإمكانات المالية والمادية :

والموارد المالية القادمة من المنظومة الاقتصادية المجتمعية تزود المنظومة الجامعية بالقوة الشرائية الضرورية للحصول على المدخلات الباقية . كما يمكـــــن النظر إليها على أنها منظومة فرعية هامة داخل المنظومة الجامعية ، تؤثر وتتأثر بكل علاقات هذه المنظومة الأكبر وتفاعلاتها ، كما أنها تتـــــأثر بنفـــس الدرجـــة بالضغوط والقيود التي تمارسها المنظومات المجتمعية الأخرى على الجامعة ، أو تلك التي تؤثر بها الجامعة عليها. وبديهى أن نقص الموارد المالية يعتبر المسؤول الأساسي عن الكثير من المشكلات التي تواجه الجامعة ، والتي تؤثـــــر بالتـــالي ، بدرجة أو أخرى ، على أداء النظام التعليمي بأكمله .

وقد تطورت ميزانية الجامعة منذ افتتاحها عام ١٩٦٦ إلى العام الدراســـــي ١٩٩٦/٩٥ من ميزانية محدودة بلغت (٩٦٩) ألف دينار كويتي عام ١٩٦٦ لتصل إلى (٩٨٥٥١) ألف دينار عام ١٩٩٦/٩٥ [1] أي أنها تضاعفت حوالي ٥٩ مـــــرة وكان تضاعفها أكثر من أي مورد أخر في المنظومة الجامعية .

– أما الإمكانات المادية فترتبط أساساً بالأبنية التعليمية المتاحة وتســـــهيلاتها ، ومدى صلاحيتها للأغراض التعليمية ، بفصولها ومرافقها وإمكانات التوسع فيها ، أو إحلالها ، كما تشتمل الإمكانات المادية أيضاً على كافة التجهيزات والمعــــــدات العلمية والمعملية والتكنولوجية المتاحة والمكتبات بتجهيزاتها المختلفة والملاعـــــب

---

[1] أنظر الجدول بالمرجع السابق ، ص ص (٣٤٤ – ٣٤٥)

المتاحة للأنشطة ، والتجهيزات الخاصة بالأثاث ... إلخ . وقد تأثرت كـــل هــذه الإمكانات بالغزو العراقى وهناك جهود متنوعة لتقويضها قدر المستطاع .

### ٥ – منظومات الخدمات الإضافية :

وهى كل الخدمات التي تساعد الجامعة على أداء عملها . ومن بين أهم هذه المنظومات ، المنظومات الصحية التي تركز على العناية الصحيـــة بـــالطلاب ، ومنظومات الرعاية النفسية والإجتماعية التي تستهدف العناية بهم نفسياً ، وحـــل مشكلاتهم المختلفة كلما أمكن ذلك ، وهناك منظومات خدمات أخرى مثل الإسكان، والتغذية ، والرعاية البدنية ... إلخ .

### ٦– المدخلات الثقافية :

وتمثلها هنا البرامج والمقررات الأكاديمية والدراسية على مستوى مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا ، وهى بمثابة قلب المنظومة والموجـــه الرئيســـي لكافة نشاطاتها . وهى تعبر عن خصوصية المجتمع والإنسان الكويتـــي وتتصـــل بقضاياه ومشكلاته وبأحلامه وتوقعاته ... إلخ . وعلى أساس هذه المدخلات تصاغ رسالة الجامعة وأهدافها وبرامجها ومقراراتها .

### ٧ – المدخلات المعلوماتية :

وتتصل بكافة البيانات والمعلومات داخل وخارج الجامعة . وتتعلـــق هــذه المعلومات بأساليب العمل والتشغيل التي تستخدمها الجامعة في شؤونها الداخلية ، هذا إلى جانب البيانات والمعلومات الأخرى المتعلقة برسالة المنظومـــة الجامعيـــة وأغراضها ورسالتها ، وتلك المتعلقة بالقيود التي تفرضها البيئة في شكل "سياسات عامة " للجامعة ، أو لوائح أو قرارات منظمة للعمل ، هذا إلى جانب المعلومـــات اللازمة لاتخاذ القرارات المختلفة بالجامعة سواء أكانت تتصل بالماضي أو تتصل

بالظروف الحالية أو بالتوقعات والاحتياجات المستقبلية . ولعل الشكل رقم (٢) يوضح إطارا أوليا يحدد المعلومات اللازمة لتحليل المنظومات الفرعية والكلية للجامعة .

**٨ – المدخلات الإدارية والسياسية :**

وتتصل أساساً بالسلطات المسئولة عن تنظيم وتيسير المنظومة الجامعية وقيادتها ودرجة تفويض المسئولية الممنوحة لها .

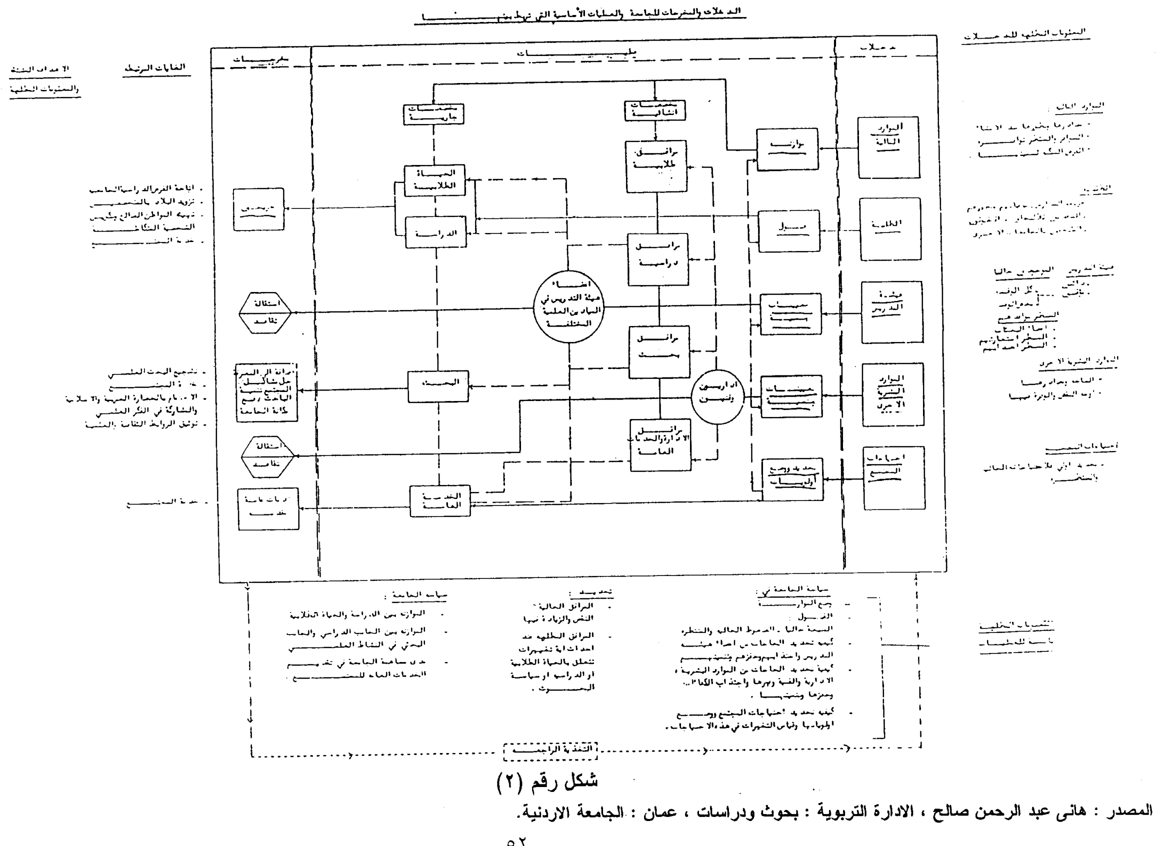
وتمثل الهيئة الإدارية العليا عقل المنظومة ومنظمها وهؤلاء يتحملون مسئولية إدارة المنظومة والتخطيط لها وتقويمها واتخاذ القرارات بشأن كل عنصر من عناصرها ، وتحمل مواجهة أية تغيرات والتكيف معها . وترتبط هذه المدخلات بالضرورة بالسلطات السياسية والإدارية الأعلى . ولذا يمكن اعتبار أفرادها ممثلين للنظام السياسي والحارس الأمين على تنفيذ توجيهاته .

**٩ – الوقت :**

وهو المورد الذى تتحرك عليه كل الموارد الأخرى داخل المنظومة الجامعية ، والذى على أساسه تتحدد الأهداف المتحققة وغير المتحققة والأساس في هذا المورد العام الدراسى ووحداته المحاضرة . وإدارة هذا المورد تحتاج لمعالجة تفصيلية تخرج عن نطاق دراستنا .

**(ب) : العمليات Processes**

وهى جوهر عمل إدارة الجامعة ، وهى تتصل بطبيعة التفاعلات والأنشطة التي يتم بها تحويل المدخلات إلى نواتج ومخرجات للمنظومة الجامعية ، باعتبارها منظومة مفتوحة.



**شكل رقم (٢)**

**المصدر : هانى عبد الرحمن صالح ، الادارة التربوية : بحوث ودراسات ، عمان : الجامعة الاردنية.**

وليس من اليسير فهم طبيعة هذه العمليات في منظومة معقدة كالجامعة وقد نلجأ لتفسيرها من خلال ما أصطلح على تسميته بالصندوق الأسود (Black Box) (وهو مفهوم يستخدم في دراسة المنظومات الكبرى ذات الأعـــداد الكثـيرة مـــن المنظومات الفرعية التي يصعب حصرها كالجامعة ) . على أنه من المتاح تصور هذه العمليات إذا اتجهنا إلى النظر في هذه العمليات على أنها وظـــائف وأنشـــطة "إدارية" تعمل كمنظومات فرعية داخل منظومة الجامعة .

وفي هذا السياق يصبح من السهل فهم العمليات كصندوق أبيـــض (White Box) يشتمل على عمليات محددة وواضحة . وإذا كانت هناك خلافات عديدة حول هذه العمليات ، إلا أن هناك اتفاقا على مضمونها وأهميتها .

أ – وبالنسبة لإدارة الجامعة من المنظور الحديث يصبح أهم العمليـــات وفقـــا لتعريفنا السابق هو :

**التخطيط (Planning)** ؛ وهو العملية الأساسية للإدارة الجامعية التي يتـــم خلالها تحديد الغايات والوسائل وبرمجة الأنشطة عن طريـــق رســم السياســـات وإصدار القرارات ، ووضع البرامج والميزانيات التي تساعد على الموازنة بيـــن الإهداف من جهة والموارد والإمكانات من جهة أخرى ، وذلك عبر سياق زمنـــي وبيئي محدد ،

و**التنظيم (Organizing)** ؛ ويشتمل التنظيم على " تقسيم الأعمـــال إلـــى مجموعات ، تندرج كل مجموعة منها في إدارة أو قسم ، وتوزع الأعمـــال علـــى الأفراد والعاملين بكل مـــن الإدارات والأقســـام ، وتحـــدد واجبـــاتهم ، وتنســـق مجهوداتهم ، وتحدد السلطة والمسئولية ، ونطاق الإشراف ، وتوضـــح خطـــوط الاتصال بين الإدارات والأقسام ، وذلك حتى ينساب العمل بكفـــاءة ، وتتسلســـل خطواته وتتناسق جزئياته ، حتى يتم أداؤه بالدرجة الواجبة في الأنفاق [١] .

---

[١] على محمد عبد الوهاب : مقدمة فى الادارة ، الرياض ، معهد الادارة العامة ، ١٩٨٢) ، ص (٧٦)

**والقيادة (Leadership)** ، وتعتبر الوظيفة الثالثة وإلى جوار أنها سمات خاصة بالهيئة الإدارية العليا فهي عملية تفاعل بين عدد من العوامل منها ؛ القائد ، والمرؤوسون ، والمواقف التي تمارس فيها وظيفة القيادة وتختص القيادة بالإشراف على المرؤوسين وتوجيههم ، ودراسة احتياجاتهم ، وتحضيرهم للعمل وللأداء بإتقان ، كما تتضمن إدارة للإتصالات بفاعلية بين كافة عناصر المنظومة الجامعية ، وإدارة للصراعات وتنسيقا وإدارة للوقت بشكل يساعد على تحقيق الأهداف المرجوة ،

**والرقابة (Controlling)** ، والمقصود بها هنا هو قياس النتائج المحصلة للتأكد من مطابقتها للمعايير التي تتضمنها الخطة الموضوعة . وإذا كانت هناك انحرافات عن هذه المعايير ، فإن مهمة الرقابة أن تتعرف على هذه الانحرافات أو الفروق وتبحث عن أسبابها ، وتصمم لها العلاج المناسب ، وتضعه موضع التنفيذ، وتتأكد أنه صحح الأخطاء وأعاد العمل إلى المسار السليم [1] ، وبديهي أن هذه الرقابة أو التقويم يكون مستمراً بدءاً من التنفيذ وانتهاء بنهاية العمل وإنجازه ،

**واتخاذ القرار (Decision Making)** ، وهو لب المنظومة الجامعية وخلاصة عملياتها لكونها تهيمن على كل العمليات الإدارية وتتخللها وترتبط بها ارتباطا مؤثراً وفعالاً. وتتعدد مداخل اتخاذ القرار ما بين مداخل وصفية ومعيارية (قياسية) وإرشادية (توجيهية)، ويتناسب كل مدخل مع طبيعة الظاهرة أو المنظومة الفرعية المدروسة .

**(ج) : المخرجات (Outputs) :**

وهى المحصلة النهائية الملموسة لكل تفاعلات ونشاطات المنظومة أو التي تعود إلى البيئة أو المجتمع المحلي . وعموماً هناك عدة مخرجات لعل

---

[1] على محمد عبد الوهاب : مقدمة فر الادارة ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ وما بعدها .

أهمها : القرارات والسياسات والاستراتيجيات ( وما يتصل بها من إجـــراءات ) ، أداء محسّن للأفراد والجماعات الصغيرة في التنظيم الجـــامعى ، رضـــا الأفـــراد الوظيفي،وتوثيق علاقاتهم ، الإنتاجية التنظيمية ( حل مشكلات – إكتساب مهارات إدارية ) ، إنتاجية مجتمعية ، مزيد من الخبرات والمعلومات الإداريـــة ، وتغذيـــة راجعة ( feed back) توفر للإدارة العليا للجامعة معلومات عن البيئة الخارجيـــة وعنها وتساعدها في الرقابة على الجامعة وتحديد مناطق الاختناق والانحراف .

وبالطبع فإن أهم مخرج للمنظومة الجامعيـــة هـــو الخريجـــون (الطـــلاب المؤهلين ) وتأتي أهمية هؤلاء الخريجين من كونهم حصاد العمل الأكاديمي كلـــه الذى توفره لهم المنظومة الجامعية بكل مفرداتها وعملياتهـــا ونظمهـــا الفرعيـــة وامكاناتها المتنوعة .

وتدلنا البيانات على أن خريجى جامعة الكويت قـــد بلـــغ (٢٦٤) خريجـــا وخريجة فى أول دفعة تخرجها الجامعة وذلـــك عـــام ١٩٧٠/٦٩ ، ارتفـــع إلـــى (٢٧٨٣) خريجا وخريجة في العام الدراسى ١٩٩٦/٩٥ ، منهم (١٥٨٤) خريجـــا وخريجة كويتية ، أى أن قدرة الجامعة على التخريج قد أرتفعت أكثر من عشـــرة أضعاف قدرتها عنه في أول دفعة . وقد وصل حجم ما تم تخريجه فـــي جامعـــة الكويت منذ أول دفعة تخرجت عام ١٩٧٠/٦٩ وحتـــى دفعـــة ١٩٩٦/٩٥ إلـــى (٣٨٤١٥) طالبا وطالبة ، وحصلت نسبة الكويتيين فيهم إلـــى (٦٧٪) [(١)] ، وهـــو عدد ضخم أسهم ومالازال معظمه يسهم في كافة خطـــط ومشـــروعات التنميـــة المجتمعية الكويتية .

على أننا نواجه بمشكلة عويصة تؤثر في الجامعة وكفاءتها التخريجية إذا نظرنـــا إلى المستقبل القريب والمتوسط للتخريج . فمن الملفت أنـــه إذا اســـتمرت نفـــس معدلات التخريج السابقة فإن الجامعة لن تتمكن من توفير إلا ما يقارب (١٠١٦٥)

---

[(١)] انظر الجدوال بالكتاب الاحصائى ، مرجع سابق ، ص ص (٢٩١ – ٢٩٣)

خريجا وخريجة فقط حتى العام ٢٠٠٠ بدءا من عام ١٩٩٦ . والجدول رقـــم (١) يوضح ذلك .

اما بالنسبة للدراسات العليا فإنه من المتوقع وصول اعداد المقيدين بها خلال نفس الفترة ( ٩٦ - ٢٠٠٠) إلى (٢٧٧٨) طالبا وطالبة .

جدول رقم (١)

تقديرات مخرجات التعليم الجامعى من الكويتيين خلال السنوات ١٩٩٦/٩٥ - ٩٩/٢٠٠٠ م

| الكلية | الجنس | سنة الأساس | سنوات البرنامج | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ١٩٩٦/٩٥ | ١٩٩٧/٩٦ | ١٩٩٨/٩٧ | ١٩٩٩/٩٨ | ٩٩/٢٠٠٠ |
| الحقوق | ذكور | ٧١ | ٧٥ | ٨٥ | ٧٩ | ٧٦ |
| | إناث | ٦٧ | ٦٥ | ٨٢ | ٧٥ | ٧٣ |
| | جملة | ١٣٨ | ١٤٠ | ١٦٧ | ١٥٤ | ١٤٩ |
| الهندسة والبترول | ذكور | ٩٤ | ١١٨ | ٢٤٠ | ٢١٨ | ٢٠١ |
| | إناث | ١٣٥ | ١٢٦ | ١٩٤ | ١٧٧ | ١٦٣ |
| | جملة | ٢٢٩ | ٢٤٤ | ٤٣٤ | ٣٩٥ | ٣٦٤ |
| التجارة والاقتصاد * والعلوم السياسية | ذكور | ٢٦٦ | ٢٤٠ | ١٨٧ | ٩١ | ١٨ |
| | إناث | ٣٩٨ | ٣٣٠ | ٢٦٠ | ١٢٦ | ٢٤ |
| | جملة | ٦٦٤ | ٥٧١ | ٤٤٧ | ٢١٧ | ٤٢ |
| الآداب | ذكور | ٦٥ | ١٠٦ | ٦٠ | ٣٤ | ٧ |
| | إناث | ٤٠٣ | ٤٧١ | ٣١٩ | ١٨٥ | ٣٥ |
| | جملة | ٤٦٨ | ٥٧٧ | ٣٧٩ | ٢١٩ | ٤٢ |
| العلوم الادارية | ذكور | - | - | ١ | ٨٤ | ١٥٠ |
| | إناث | - | - | ٣ | ١١٦ | ٢٠٩ |
| | جملة | - | - | ٤ | ٢٠٠ | ٣٥٩ |
| العلوم الاجتماعية | ذكور | - | - | - | ١٣ | ٣٠ |
| | إناث | - | - | - | ٧١ | ١٦٤ |
| | جملة | - | - | - | ٨٤ | ١٩٤ |
| التجارة والآداب واللغات والانسانيات | ذكور | - | - | - | ٢٦ | ٦١ |
| | إناث | - | - | - | ٥٨ | ١٣٢ |
| | جملة | - | - | - | ٨٤ | ١٩٣ |
| العلوم | ذكور | ٢٨ | ٣٥ | ١١٥ | ١٠٥ | ٩٧ |
| | إناث | ١٩٨ | ١٨٠ | ٢٩٨ | ٢٧١ | ٢٥٠ |
| | جملة | ٢٢٥ | ٢١٥ | ٤١٣ | ٣٧٦ | ٣٤٧ |
| الطب | ذكور | ٢١ | ٥٠ | ٣٨ | ٥ | ٣٢ |
| | إناث | ٢٣ | ٥٢ | ٤٠ | ٥٤ | ٣٣ |
| | جملة | ٤٤ | ١٠٢ | ٧٨ | ٥٩ | ٦٥ |
| العلوم الطبية المساعدة والتمريض | ذكور | ١ | ٢ | ٤ | ٥ | ٦ |
| | إناث | ٣٣ | ٣٨ | ٤٠ | ٥٤ | ٦٣ |
| | جملة | ٣٤ | ٤٠ | ٤٤ | ٥٩ | ٦٩ |
| التربية | ذكور | ٧٧ | ٨٢ | ٥٩ | ٦٤ | ٦٥ |
| | إناث | ٥٦٩ | ٥٠٩ | ٣٩٢ | ٤٢٨ | ٤٣٦ |
| | جملة | ٦٤٦ | ٥٩١ | ٤٥١ | ٤٩٢ | ٥٠١ |
| الشريعة | ذكور | ٤٧ | ٨١ | ٤٢ | ٣٨ | ٣٧ |
| | إناث | ١١٩ | ١٥٤ | ٨٦ | ٧٨ | ٧٨ |
| | جملة | ١٦٦ | ٢٣٥ | ١٢٨ | ١١٦ | ١١٥ |
| الإجمالي | ذكور | ٦٧٠ | ٧٨٩ | ٨٣١ | ٧٩١ | ٧٨٠ |
| | إناث | ١٩٤٤ | ١٩٢٦ | ١٧١٤ | ١٦٧٤ | ١٦٦٠ |
| | جملة | ٢٦١٤ | ٢٧١٥ | ٢٥٤٥ | ٢٤٦٥ | ٢٤٤٠ |

* تم دمجها فى كلية العلوم الإدارية ، ولكن فصل البيانات هنا مرتبط بوجود دارسين لم يتخرجوا بعد .

المصدر : مجلس الوزراء : برنامج عمل الحكومة للفصل التشريعي الثامن ١٩٩٧/٩٦ - ٩٩/٢٠٠٠م ، الفترة : مارس ١٩٩٨ - أكتوبر ٢٠٠٠ ، مايو ١٩٩٨ ، ص (٧١) .

جدول رقم (٢)
تقديرات أعداد طلبة الدراسات العليا الكويتيين المقيدين بجامعة الكويت
خلال السنوات ١٩٩٦/٩٥ - ٩٩/٢٠٠٠ م

| الكلية | سنة الأساس | سنوات البرنامج | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ١٩٩٦/٩٥ | ١٩٩٧/٩٦ | ١٩٩٨/٩٧ | ١٩٩٩/٩٨ | ٢٠٠٠/٩٩ |
| الحقوق | ٥٩ | ٦٠ | ٨٠ | ٨٥ | ٨٥ |
| الهندسة والبترول | ٩٧ | ١١٢ | ١٤٠ | ١٦٠ | ١٧٥ |
| العلوم الادارية | – | – | ٥٠ | ٧٥ | ١٠٠ |
| الآداب (*) | ٢٠ | ٣٧ | ٨٠ | ٩٠ | ١٠٠ |
| العلوم الاجتماعية | – | ١٧ | ٣٠ | ٥٠ | ٧٠ |
| العلوم | ٧٠ | ٦٩ | ١٥٠ | ١٨٠ | ١٨٥ |
| الطب | ١٠ | ١٢ | ٣٠ | ٣٥ | ٤٠ |
| الطب المساعد | – | – | ١٠ | ٢٥ | ٣٠ |
| التربية | ٥٠ | ٦١ | ٣٠ | ٤٠ | ٥٠ |
| الشريعة | ٥٠ | ٦٠ | ٥٠ | ٦٠ | ٦٥ |
| الإجمالي | ٣٥٦ | ٤٢٨ | ٦٥٠ | ٨٠٠ | ٩٠٠ |

المصدر السابق ص (٧٢)

(د) : بيئة المنظومة :

لابد لأي منظومة من بيئة تتفاعل فيها وتؤثر على أدائها وفعاليتها وتمثـــل قيودها . وعموماً فالبيئة الجامعية اما داخلية ؛ وهى تلك التي تضم كل ما يتصـــل بالتنظيم الجامعي الداخلي ( من ظروف وخدمات وكيفية تشغيل العاملين وطبيعـــة وخصائص هؤلاء العاملين ، والخصائص الهيكلية للتنظيم ... إلخ ) أو خارجيـــة وهي اما تلك القوى والعناصر والتنظيمات التي تتبادل التأثير المباشر بينها وبيـــن المنظومة كالمنافسين والزبائن ( الجمهور ) والرأي العام ، ووســـائل الإعـــلام ، والقيم ومستوى المعارف العلمية ووضعها ... إلخ ، ( وهذه يطلق عليهـــا البيئـــة الخارجية القريبة ) ، أو هى القوى والعوامل المجتمعية التي تؤثر على المنظومـــة وعلى عناصر البيئة القريبة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ولكن وعي المنظومة بها قد لا يكون واضحاً ، وهذه هى البيئة الخارجيـــة البعيـــدة ( أو المجتمعيـــة ) وتتضمن بالتالي كافة المنظومات المجتمعية ( الاقتصادية ، والإدارية ، والثقافية ، والديموقراطية والاجتماعية ... إلخ ) .

والواقع أن المنظومات الحاكمة من بين المنظومات المجتمعية الكبرى هى : المنظومة الإقتصادية والثقافية والسياسية . فإذا نظرنا للمنظومـــة الإقتصاديـــة ، بإعتبارها مسئولة عن السيطرة علـــى عوامـــل الإنتـــاج ( الســـلع والخدمـــات ) وتوحيدها، نجدها انعكاساً مباشراً للبيئة الفيزيقية العضوية للمنظومـــة المجتمعيـــة الأم، فهذه البيئة لا تحتوى فقط على الموارد الطبيعية المتاحة للنظام الإجتمـــاعي بفعل سيطرته على التكنولوجيا ، بل تحتوي أيضاً على الطبيعة العضوية لأفـــراد المجتمع واحتياجاتهم الأساسية ( أصحاء / غير أصحاء ، نشطين / غير نشـــطين ... إلخ ) . وتحدد التكنولوجيا أسلوب اتصال البيئة الفيزيقية العضوية بالمنظومـــة الاقتصادية ومن ثم بالمنظومة الجامعية ، ويتم ذلك بتحديد ما ينتج وكيفية إنتاجـــه. أما المنظومة الثقافية ، بحكم مسئولياتها عن الحفـــاظ علـــى تماســـك المنظومـــة المجتمعية وتوحيد التوقعات المشتركة لافرادها وما يتوقعونه منهـــا فإنهـــا تعتـــبر انعكاساً لمجموعة الأفكار والمعتقدات والقيم (الظاهرة والكامنة) التي توجد في بيئة

المنظومة المجتمعية ، والتي ما أن يتم اكتسابها وترتيبها داخل الأطـر والأنسـاق القيمية ، الفردية (الجماعية) ، حتى تغدو ركنـا أساسـيا ملزمـا أخلاقيـا لكـل المنظومات الفرعية المجتمعية . وهنا تصبح المنظومة الثقافية أساسا لتشكيل أطر قيمية واعتبارات أخلاقية وتنظيمية محددة للمدخلات الثقافية للمنظومـة الجامعيـة ولكل منظوماتها الفرعية لاسيما البشرية والإدارية . أما المنظومة السياسية فهـي أساساً معنية بالسلطة والتحكم في كافة مؤسسات المجتمع ، وذلك من خلال أشكال القيادة المركزية – واللامركزية والمسئوليات الإدارية . فهي انعكاس للشـخصية (أو الهوية Identiy ) القومية كما تشكلها بيئة المجتمع من خلال عمليات التكيـف المستمر مع المجتمع ككل ، مع الفرد والجماعات من خلال أدوارهم المتعـددة ، وترتبط الشخصية القومية بالمنظومة المجتمعية من خلال السلطة كمنظومة فرعية ومن خلال هذه الأدوار . والسلطة تترجم هذه الأدوار على المسـتوى الجمـاعي والفردي إلى مزايا اتصالية تمنح الفرد والمؤسسات الشرعية في العمل وترسم لهم حدودهم التي يتحركون فيها . وبدهى أن كل واحدة من أفراد المنظومة الجامعية ، ولاسيما الهيئات الإدارية العليا والتدريسية تصبـح ، مهمـا حـاولت ، ملتزمـة بالإدوار التي تحددها لها السلطة وحدود هذا الدور [1] .

وبحكم كون المنظومة الجامعية منظومة مجتمعية مفتوحة تتبـادل الأشـياء والطاقة مع بيئتها ومع سائر المنظومات ذات العلاقة في ببيئتها ومجتمعاتها ، فهى تعتبر " منظومة أدائية " ، أي أنها ترتبط بطريقة وظيفية لا يمكن الخلاص منهـا مع أطر أكبر وأكبر ... كما أنها في جوهرها " منظومة تبادلية " تصنـع وتعـالج السلع والخدمات المطلوبة ، وهي في كل الأحوال تخضع لبعض القوة النظميـة ، التي إما أن تيسر من تأثيراته أو تعمل على الاقلال منها [2] .

---

(1) Lengyel , 1971, pp: 214 - 216

(2) G. L. Immegart and F. J. Pilecki : An Introduction To Systems For the Education Administrator (Reading , Mass : Addison - Wesley Publishing (Company) , 1975

وفي هذه الحدود ، فإن المنظومات الأدائية ، التي تتجسد في الجامعة ، تهتم بما هو أكثر من مجرد معالجة العمل ، وبالتحديد فالإنتاجية ليست هى النتيجة الوحيدة لنشاط المنظومة ، بل يجب أن تهتم بأشياء أخرى من نتائج المنظومة ومنها تحديداً : التكامل – الصحة التنظيمية – التغذية الراجعة، لأنه من أجل أن تظل النظم مفتوحة ، أي دينامية ، ينبغي أن تحقق ما هو أكثر من مجرد الإنتاجية، ومن خلال قدرة الجامعة على أن تقوم بمثل هذا المدى الكامل من النتائج يمكنها أن تزيد من إسهامها الأساسي لطلابها وهيئاتها التدريسية والبحثية ولكل منظوماتها الفرعية ولعناصر بيئتها . والنظر فقط إلى الإنتاجية .

# الفصل الثالث

# الكفاءة الداخلية لجامعة الكويت ضمن منظومة التعليم العالي

مدخل مفاهيمي

- مدى كفاءة توظيف موارد جامعة الكويت
- مدى كفاءة توظيف موارد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
- مؤشرات الكفاية الداخلية : جوانب القوة والضعف

# الفصل الثالث

## الكفاءة الداخلية لجامعة الكويت ضمن منظومة التعليم العالي

### مدخل مفاهيمى

يعتبر مفهوم الكفاءة ( أو الكفاية ) Efficiency من أكثر المفاهيم استعمالا في مجال تخطيط الموارد البشرية ، وهو مع ذلك يصعب أن نمتلك تعريفا جامعا مانعا له – على حد تعبير المناطقة – الا أننا نستطيع أن نجد تحديدا له صفة أكثر عمومية وشيوعا ، وهو أن الكفاءة ما هى الا القدرة على إنتاج أو تحقيق تأثيرات مطلوبة على أن يتم بأقل جهد واقل تكلفة واقل هدر . والكفاءة بهذا المعنى معنيـــة بعمليتين ، أولاهما ، تهتم بالبحث في مدى تحقيق مدخلات وتفاعلات أى منظومة لاهدافها ، أو مدى وفاء مخرجات المنظومة للأهداف الموضوعة لها ، وهو مـــا يسمى بالكفاءة الداخلية ( Internal Efficiency ) للمنظومة . وثانيهما ، تبحـــث فى مدى تحقيق المخرجات لأهداف سوق العمل أو خطط التنمية ، وهو ما يعرف بالكفاءة الخارجية (External Efficiency ) .

وبديهي أنه من غير المحقق إمكان تجزئة الكفاءة بين خـــارج المنظومـــة التعليمية وداخلها ، وإنما هذه التجزئة تصطنعها الدراسة العلمية بغية التكميم الدقيق للمشكلة . ولاشك أن اختلاف طبيعـــة المجتمـــع وأهدافـــه وملابســـاته الحياتيـــة والحضارية ذات تأثير بالغ فى تحديد المقصود بكفاءة أو جودة أى منظومة تعليمية ، كالجامعة مثلا .

ومن الجدير بالذكر أنه آيا كانت وجهة الكفاءة ، داخليا أو خارجيا ، فإنـــه يمكن رؤية كفاءة أى منظومة من خلال المناظير الثلاثـــة المتداخلـــة : الكفـــاءة النوعية والكفاءة المالية والكفاءة الكمية .

وتتمثل الكفاءة الداخلية فى مقدرة المنظومة على استيعاب تدفق الأفواج الطلابية داخلهما ، وبالتالي مقدرتها على إنتاج أكبر عدد ممكن من الخريجين بالنسبة لعدد الداخلين فى المدة الرسمية للمنظومة . أما الكفاءة الخارجية الكمية فتتمثل في مقدرة المنظومة على إنتاج العدد الكافي من القوى البشرية المتخصصة بما يتناسب مع إحتياجات سوق العمل أو خطط التنمية فى حدود الموارد المتاحة .

وعندما ننظر إلى الكفاءة الداخلية من الزاوية الكيفية فنقصد بها مدى إنطباق نوعية الخريجين على المواصفات النوعية الموضوعة للمنظومة أو أهدافه . وتكون الكفاية الخارجية النوعية هى مدى مقدرة المنظومة على إعداد نوعية من الخريجين يتناسب أدائها مع المستويات المطلوبة للعمل الموكول إليهم .

فى حين نجد المنظور المالي للكفاءة يتصل أكثر ما يتصل بالتقليل من تكلفة الوحدة التعليمية (الطالب ، الفصل ، ... الخ ) وتلافى الهدر فيها بما لا يؤثر على آيا من الكفايتين النوعية والكمية ، الداخلية والخارجية ، للمنظومة .

ومن المهم مرة ثانية ، التأكيد على أن ما هو كمي أو مالى ينطوى على ما هو نوعي أو كيفي والعكس صحيح . فجودة الجامعة مثلا وكفاءتها لا تتوقف علي عامل أو عاملين فقط ولكن علي مدي إنسجام وترابط عناصر المنظومة الجامعية ككل وعلي إنخفاض الهدر أو الفقد بكل صوره ، فيها . فالحكم على جودة برامجنا الاكاديمية يجب أن يكون من منطلق المكاسب التى يحققها الطلاب ومستوى تفوقهم الذى يحققونه وليس من منطلق النسب الاحصائية وحدها .

وعلى هذا الأساس ، فإن الفصل التالي سوف يتصدى للتعرف علي مؤشرات الكفاءة الداخلية لجامعة الكويت كميا وكيفيا وماليا مقارنة بمثيلاتها في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ، على أن يتم معالجة ظاهرة الهدر الطلابي فى الفصل التالي .

### أولا : مدى كفاءة توظيف موارد جامعة الكويت

تعتمد العملية التعليمية ، في كافة مراحلها ، على عوامل متعددة ، لعل في مقدمتها مدي جودة واداء الموارد البشرية والموارد المالية ، وحتى نستطيع تقييم العمل في النظام التعليمي ومنه التعليم الجامعي فإن دراسة توظيف الموارد المالية والموارد البشرية تكتسب أهمية استثنائية لأن انخفاض كفاءة توظيف أي من الموردين أو كلاهما سوف ينعكس بشدة على كفاءة الأداء في العملية التعليمية وتكون له عواقب وخيمة بالنسبة للمستقبل فإذا كان التعليم هو عملية استثمار للموارد المتاحة حالياً لجني ثمارها في المستقبل ، كما وصفه أرنولد شولتز بحق ، فإن كفاءة هذا الاستثمار ينبغي أن نوليها عناية خاصة وأن تخضع لأشد المعايير عقلانية في التقييم ، لأن النتيجة العملية لاستثمار الموارد التعليمية الحالية لن نتمكن من رصدها بصورة جيدة في الوقت الحاضر ، ولكنها نتيجة متأخرة الظهور مع ظهور مخرجات المرحلة التعليمية وهم الطلاب الخريجون ، وساعتها – إذا كانت عملية توظيف الموارد معيبة أو منخفضة الكفاءة – لن نتمكن من إصلاح أي شيء .

غير أن جامعة الكويت تواجه من ناحية أخرى مشكلة لا تقل خطورة عن مشكلة توظيف الموارد وهي الارتفاع النسبي لمعدلات انسحاب الطلاب من الدراسة الجامعية وعملية الانسحاب من الدراسة في الجامعة تتضمن متغيرين ، أحدهما أقل ضرراً وهو الخاص بانسحاب الطالب من الدراسة لحصوله على فرص تعليمية في جامعة أجنبية خارج الكويت ، وأما المتغير الآخر الخطر فعلا على الشباب الكويتي في الفئة العمرية المقابلة لمرحلة التعليم الجامعي فهو انسحاب الطالب نهائياً من الدراسة الجامعية وتوقفه عن مواصلة دراسته وانصرافه لأي أعمال أخرى . كلا المتغيرين يمثل إهدارا للموارد التعليمية للجامعة حيث يستفيد الطالب من هذه الموارد لفترة معينة ولكنه لا يحصل على الدرجة الجامعية من جامعة الكويت .

ولكننا سوف نغض الطرف نسبياً عن حالة الطالب الذي ينسحب من الدراسة في جامعة الكويت ويواصل دراسته الجامعية في بلد آخر لأن ما تعلمه في جامعة الكويت لن يذهب سدى فهو كامن في مكونه المعرفي والمهني وسوف يكون مفيداً دون شك إلى جانب ما يحصله من معارف المهارات في الجامعة الأجنبيـــة التــي اختارها ، وهو في النهاية عندما ينهي دراسته الجامعية سوف يعود إلى الكويــت وطنه الأم يخدمه بما حصّله من معارف المهارات حتى الذي اكتسبه منهـــا فــي بداياته الدراسية بجامعة الكويت .

أما المتغير الآخر وهو هذا الطالب الذي ينسحب نهائياً من الدراسة الجامعيـــة ويبحث أولا لنفسه عن دور آخر في المجتمع أي يصرف اهتماماته بالكامل خارج نطاق الدراسة الجامعية فهذا هو ما يمثل إهداراً حقيقياً لموارد الجامعـــة لأن هــذا الطالب استفاد من قسم من هذه الموارد دون أن يوظفه في مجال التعليم الجــامعي وربما لم يوظفه في أي شيء آخر .

وما يدفعنا إلى مناقشة هذه المشكلة وإفراد جزء خاص للحديث عنها أن نسبة هؤلاء الطلاب المنسحبين ليست قليلـــة بأي حال إذ بلغ عددهم بالنســبة لإجمـــاع الطلاب المسجلين في العــام الدراسي ٨٨/٨٧ حوالــي ٣٤,٥ لكل ألف طـــالب وقد وصلت هذه النسبة إلى أعلى قيمة لها وهي ٤٩,٦ في الألف في العام الجامعي ٩٢/٩١ ولكنها أصبحت ٢٨,٣ في الألــف فـــي العــام الجــامعي ١٩٩٤/٩٣ . وسوف نتعرض لمناقشة أكثر تفصيلا لهذه المشكلة فيما بعــد .

**أ- الموارد البشرية :**

جاءت أهداف الخطة الخمسية ١٩٩٦/٩٥ - ٢٠٠٠/٩٩ [1] لجامعة الكويــت في مجال القوى العاملة من قسمين رئيسيين أحدهما خاص بهيئة التدريس وقد دار

---

[1] جامعة الكويت : الخطة الخمسية لجامعة الكويت للسنوات ١٩٩٦/٩٥ - ٢٠٠٠/٩٩ - مرجع سابق ، ص ص (٦٨-٧١) .

حول تمكين أعضاء هيئات التدريس من تحقيق أداء متميز في عملهم وجذب العناصر المتميزة الجديدة واستبقاء العناصر الموجودة حالياً وتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئات التدريس وتطوير سياسات وممارسات شئون أعضاء هيئة التدريس .

أما القسم الثاني الرئيسي فهو الخاص بالجهاز الإداري وقد استهدف هذا القسم إجراء مراجعة شاملة للنظم الإدارية كأساس لتمديد جوانب التطوير والشمول التدريجي لنظام اللامركزية ووضع توصيف للوظائف الإدارية وتبسيط وسيلة إجراءات وأساليب العمل ورفع وتطوير قدرات العاملين الفنيين والإداريين إلى جانب تدعيم القوى العاملة الكويتية وتشجيعها مادياً ومعنوياً .

غير أن أهداف الخطة في مجال القوى العاملة أفردت بندين كنا ننتظرهما منذ البداية وهما : وضع معايير للأداء على كافة المستويات الوظيفية ، وتحديد أسس دقيقة لتقويم معدلاتها الفعلية .

* <u>وضع نظام للرقابة وتوقعات الأداء وتقويمه للوظائف الإدارية</u> .

ونحن نعتبر هذه الأهداف بمثابة هدف واحد سواء في مجال هيئات التدريس أو العاملين بالجهاز الإداري صحيح أن الهدف غائب عن القسم الخاص بأعضاء هيئات التدريس في خطة القوى العاملة ولكنه أيضاً هدف ضروري وهام في هذا القسم أيضاً – لذلك سوف نعتبره هدفاً هاماً وأساسياً في خطة القوى العاملة بقسميها لجامعة الكويت .

إن أولى الخطوات الضرورية لوضع معايير للأداء هي أن توفر أولاً العلاقة النمطية للقوى العاملة من حيث معدل طالب / عضو هيئة تدريس على مستوى الكليات المختلفة بالجامعة ، وكذلك معدل عضو هيئة تدريس / موظف إداري .

**أ/١ معدل عضو هيئة تدريس / طالب**

لقد استهدفت الخطة أن يكون معدل عضو هيئة تدريس / طالب هو ١ : ١٢ طالب في الكليات العملية (فيما عدا مركز العلوم الطبية) وهو ١ : ١٥ طالب في الكليات النظرية .

غير أن الخطة لم تطرح المعدل المستهدف في مركز العلوم الطبية .

معدل عضو هيئة التدريس / طالب ، يعد واحداً من أبسط وأهم محددات دراسة مستوى الأداء للعملية التعليمية ، ولكنه في نفس الوقت يعد مؤشراً فنيا وبعدا كميا صرفا لا يعبر عن نوعية الأداء ولا يقدم أي إمكانية لفهم أو التنبؤ بمستوى مخرجات العملية التعليمية وإن كان المؤشر يعبر ضمنياً عن نوعية الأداء وما يمكن توقعه بالنسبة لمخرجات العملية التعليمية ، لأنه أمر بديهي أن يكون استفادة عدد محدود من الطلاب من عضو هيئة التدريس في المحاضرة أو المعمل أكبر بكثير من استفادة مئات الطلاب من نفس الأستاذ ، فضلا عن سهولة بناء علاقات تربوية جيدة بين الأستاذ وتلاميذه ، وكذلك تكون مقدرة الأستاذ على متابعة تطور تلاميذه أمراً وارداً في حالة الأعداد المحدودة .

غير أن هذا المؤشر لا يسلم من مخاطر حسابات المتوسط العام ، حيث أن المؤشر في جوهره عبارة عن متوسط عدد الطلاب لكل عضو هيئة تدريس بمعنى أن المؤشر بطبيعته لا يظهر تباينات أنصبة أعضاء هيئة التدريس من الطلاب وليست هناك حتى الآن طريقة إحصائية لإظهار هذه التباينات ، لأنه من الأمور الواردة أن يكون هناك عضو هيئة تدريس يتعامل مع أعداد كبيرة من الطلاب في حين لا يعمل آخر مع ربع هذه الأعداد ، وهذا يحدث في العادة بين هؤلاء الذين يقومون بتدريس المقررات الأساسية وبين هؤلاء الذين يدرسون مواد التخصص الدقيق ، وقد يكون مثل هذا التباين مفيداً باختلاف طبيعة عمق التناول التخصصي ، ولكن المشكلة تظهر في تزايد أعداد الطلاب في حالة التخصص الدقيق إذا كان هناك عجز في أعضاء هيئات التدريس في المقررات

التخصصية ، ولذلك لا يظهر المؤشر اختلالات سياسة توظيف أعضاء هيئـــات التدريس .

من ناحية أخرى لا تتساوى الأعباء التدريسية لجميع أعضاء هيئات التدريـــس حيث تختلف أعباء المدرس عن الأستاذ المساعد فضلا عن أن أعضـــاء هيئـــات التدريس الذين يقومون بأعبـــاء إدارية يتم إعفاؤهم بالمقابل من بعـــض الأعبـــاء التدريسية في مقابل انشغالهم ببعض الأعمال الإدارية ، وعلى العكس من ذلك في الكليات التي تشكو من انخفاض أعداد أعضاء هيئات التدريس بهـــا حيـــث يتـــم الاستعانة بأعضاء هيئات تدريس بالانتداب بصورة مؤقتة ولا تدخل أعدادهم فـــي الإحصاءات .

بسبب كل هذه التحفظات نجد أن مؤشر عضو هيئة تدريس / طالب ، رغم ما فيه من ميزات البساطة في الحساب ، إلا أنه يعد مؤشـــرا تقريبيـــاً تمامـــاً ، ويحتاج إلى عدد من المؤشرات المكملة حتى يمكن الاعتماد عليه في تقييم الأداء ، مثل متوسط الساعات التدريسية ، ومتوسط أعداد الطلاب في الساعة التدريســـية .... الخ .

الجداول (٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦) توضح المؤشر في صيغة طالب / عضـــو هيئـــة تدريس للفترة من عام ١٩٨٥/٨٤ حتى عام ١٩٩٦/٩٥ ، وهو أول عام للخطة الخمسية الحالية ، مع ملاحظة غياب العام الدراسي ١٩٩١/٩٠ عـــن السلســـلة الزمنية بسبب العدوان العراقي الآثم وقد ترتب على ذلـــك أن قسمنـــا السلســـلة الزمنية إلى قسمين يفصل بينهما العام ١٩٩١/٩٠، كما يلاحظ وجود فجوات في السلسلة الزمنية ترجع إلى فقدان البيانات من المصدر الأصلي مثل بيانات أعـــداد الطلاب في كلية العلوم الإدارية في العام الدراسي ١٩٨٨/٨٧ للفصلين الدراسيين الأول والثاني ، وكذلك غياب بيانات أعداد الطلاب في نفس العام الدراسي فـــي كلية الهندسة والبترول في كل من الفصلين الدراسيين الأول والثاني أيضاً .

لقد أظهرت البيانات حدوث زيادة كبيرة غير متوقعة في أعداد الطلاب بكلية العلوم الإدارية في العام الدراسي ١٩٩٣/٩٢ في الفصـــل الدراســـي الأول فقــط حيث قفز عدد الطلاب فجأة من (١٥٦٣) طالباً عــــام ١٩٩٢/٩١ إلـــى (٤١٦٨) طالباً في العام الدراسي ١٩٩٣/٩٢ ، وقد اقتصرت هذه الزيادة على الفصــــــل الدراسي الأول فقط ، وليس لدينا أي مبرر لهذه الزيادة فضلاً عن أننا لا نملـــك تصحيحها لأننا لسنا المصدرين لهذا البيان ، وقد أثرت هذه الزيادة المفاجئة بالطبع على معدل طالب / عضو هيئة تدريس المحسوب .

بسبب غياب عدد أعضاء هيئة التدريس عن بيانات كلية الطب المساعد تــــم دمج بيانات كل من كلية الطب إلى كلية الطب المساعد بجمع أعداد الطلاب فـــي كل من الكليتين وحساب المعدل بالنسبة لأعضاء هيئـــة التدريـــس فـــي البيانـــات المنشورة لكلية الطب ، حيث اعتبرنا أن أعضاء هيئة التدريس في كلية الطب هم أنفسهم أو بعضهم الذين يقومون بالتدريس في كلية الطب المساعد خاصة وأننا لا نعرف عملياً كم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب يقومون بالتدريـــــس فـــي كلية الطب المساعد لذلك جاء مؤشر طالب / عضو هيئة التدريس معبراً عــــن الأداء التدريسي في كل من الكليتين معاً وكأنهما كلية واحدة .

الجدولان (٣ ، ٤) يعرضان قيم مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في كليات الآداب والعلوم والحقوق والعلوم الإداريـــة ، الجدول رقم (٣) يعـــرض بيانـــات الفصل الدراسي الأول، والجدول رقم (٤) يعرض بيانات الفصل الدراسي الثاني.

**مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس بكلية الآداب :**

كان نصيب عضو هيئة التدريـــس فـــي المتوســـط (٣٤,٠٢) طـــالب عـــام ١٩٨٥/٨٤، لكن ظهر اتجاه مضطرد لهبوط هذا المعدل بصـــورة واضحة حتى عام ١٩٩٠/٨٩ ، حيث أصبح نصيب عضو هيئة التدريس (١١,٦٣) طالبا فـــي المتوسط وهو معدل أقل كثيراً من المعدل المستهدف حالياً في الخطة الخمسية .

## جدول رقم (٣)
## طالب / عضو هيئة تدريس حسسب الكليات ( الآداب والعلوم والحقوق والعلوم الادارية ) الفصل الدراسى الأول

| العام الدراسي | كلية الآداب | | | كلية العلوم | | | كلية الحقوق | | | كلية العلوم الادارية | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس |
| 1984/85 | 5477 | 161 | 34.02 | 3111 | 175 | 17.78 | 1143 | 28 | 40.82 | 2133 | 95 | 22.45 |
| 1985/86 | 5400 | 185 | 29.19 | 3428 | 184 | 18.63 | 1178 | 32 | 36.81 | 2174 | 102 | 21.31 |
| 1986/87 | 4622 | 189 | 24.46 | 3176 | 184 | 17.26 | 1157 | 52 | 22.25 | 2321 | 78 | 29.76 |
| 1987/88 | 3640 | 177 | 20.56 | 2802 | 190 | 14.75 | 1107 | 37 | 29.92 | غير متاح | 102 | -- |
| 1988/89 | 2811 | 173 | 16.25 | 2619 | 190 | 13.78 | 988 | 38 | 26.0 | 1980 | 99 | 20.0 |
| 1989/90 | 1953 | 168 | 11.63 | 2436 | 206 | 11.83 | 878 | 42 | 20.91 | 1802 | 103 | 17.50 |
| 1991/92 | 1491 | 122 | 12.22 | 1399 | 142 | 9.85 | 602 | 38 | 15.84 | 1563 | 79 | 19.79 |
| 1992/93 | 1785 | 122 | 14.63 | 2424 | 142 | 17.07 | 566 | 38 | 14.90 | 4168 | 79 | 52.76 |
| 1993/94 | 2316 | 141 | 16.43 | 2505 | 172 | 14.56 | 661 | 27 | 24.48 | 2850 | 97 | 29.38 |
| 1994/95 | 2363 | 150 | 15.75 | 1985 | 178 | 11.15 | 660 | 42 | 15.71 | 2761 | 107 | 25.80 |
| 1995/96 | 2620 | 155 | 16.90 | 1973 | 177 | 11.15 | 53 | 46 | 11.63 | 2827 | 102 | 27.72 |

* أعداد الطلاب بكلية العلوم الادارية للعام ١٩٩٣/٩٢ غير مبررة من واقع بيانات السنوات الدراسية السابقة ، خاصة إذا قورنت بيانات الفصل الدراسي الأول مع بيانات الفصل الدراسي الثاني أيضاً .

المصدر : محسوب من بيانات : - جامعة الكويت في ٣٠ سنة ٦٧/٦٦ - ١٩٩٦/٩٥ ، جامعة الكويت ، مرجع سابق .

## جدول رقم (٤)
## طالب / عضو هيئة تدريس ( الآداب والعلوم والحقوق والعلوم الادارية ) الفصل الدراسى الثاني

| العام الدراسي | كلية الآداب | | | كلية العلوم | | | كلية الحقوق | | | كلية العلوم الادارية | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس |
| 1984/85 | 5446 | 161 | 33.83 | 3046 | 175 | 17.41 | 1093 | 28 | 39.04 | 2020 | 95 | 21.26 |
| 1985/86 | 2729 | 185 | 25.56 | 3014 | 184 | 16.38 | 970 | 32 | 30.31 | 1965 | 102 | 19.26 |
| 1986/87 | 4474 | 189 | 23.67 | 2366 | 184 | 12.86 | 1159 | 52 | 22.29 | 2313 | 78 | 29.65 |
| 1987/88 | 3620 | 177 | 20.45 | 2743 | 190 | 14.44 | 1090 | 37 | 29.46 | غير متاح | 102 | -- |
| 1988/89 | 2328 | 173 | 13.46 | 2358 | 190 | 12.41 | 827 | 38 | 21.76 | 1862 | 99 | 18.81 |
| 1989/90 | 1627 | 168 | 9.68 | 1427 | 206 | 6.93 | 442 | 42 | 10.52 | 1620 | 103 | 15.73 |
| 1991/92 | 1577 | 122 | 12.93 | 2117 | 142 | 14.91 | 520 | 38 | 13.68 | 1976 | 79 | 25.03 |
| 1992/93 | 2277 | 122 | 18.66 | 2592 | 142 | 18.25 | 756 | 38 | 19.89 | 2966 | 79 | 37.54 |
| 1993/94 | 2413 | 141 | 17.11 | 2318 | 172 | 13.48 | 725 | 27 | 26.85 | 2855 | 97 | 29.43 |
| 1994/95 | 2651 | 150 | 17.67 | 2316 | 178 | 13.01 | 760 | 42 | 18.10 | 2967 | 107 | 27.73 |
| 1995/96 | 3040 | 155 | 19.61 | 2463 | 177 | 13.92 | 751 | 46 | 16.33 | 2749 | 102 | 26.95 |

المرجع السابق

## جدول رقم (٥)

## طالب / عضو هيئة تدريس حسب الكليات ( الهندسة والطب والطب المساعد والتربية والشريعة ) الفصل الدراسى الأول

| العام الدراسي | كلية الهندسة والبترول | | | كلية الطب والطب المساعد | | | كلية التربية | | | كلية الشريعة | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس |
| 1984/85 | 1429 | 81 | 17.64 | 710 | 152 | 4.67 | 2421 | 57 | 42.47 | 717 | 32 | 22.41 |
| 1985/86 | 1461 | 88 | 16.60 | 868 | 169 | 5.14 | 2718 | 59 | 46.07 | 931 | 39 | 23.87 |
| 1986/87 | 1517 | 85 | 17.85 | 964 | 121 | 7.97 | 2725 | 57 | 47.81 | 932 | 52 | 17.92 |
| 1987/88 | غ٠م | 85 | - | 1023 | 170 | 6.02 | 2529 | 65 | 38.91 | 745 | 41 | 18.17 |
| 1988/89 | 1528 | 69 | 22.15 | 1022 | 172 | 5.94 | 2417 | 66 | 36.62 | 549 | 39 | 14.08 |
| 1989/90 | 1523 | 108 | 14.10 | 1067 | 189 | 5.65 | 2279 | 75 | 30.39 | 403 | 36 | 11.19 |
| 1991/92 | 1342 | 90 | 14.91 | 791 | 113 | 7.0 | 1943 | 62 | 31.34 | 300 | 23 | 13.04 |
| 1992/93 | 1711 | 60 | 28.52 | 860 | 113 | 7.61 | 2513 | 62 | 40.53 | 434 | 23 | 18.87 |
| 1993/94 | 2096 | 111 | 18.88 | 870 | 121 | 7.19 | 2834 | 64 | 44.28 | 683 | 32 | 21.34 |
| 1994/95 | 1972 | 120 | 16.43 | 664 | 133 | 4.99 | 2778 | 66 | 42.09 | 844 | 36 | 23.44 |
| 1995/96 | 1968 | 131 | 15.02 | 702 | 137 | 5.12 | 2796 | 73 | 38.30 | 988 | 44 | 22.46 |

المرجع السابق

## جدول رقم (٦)

## طالب / عضو هيئة تدريس ( الهندسة والطب والطب المساعد والتربية والشريعة ) الفصل الدراسى الثاني

| العام الدراسي | كلية الهندسة والبترول | | | كلية الطب والطب المساعد | | | كلية التربية | | | كلية الشريعة | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس | طالب | عضو هيئة تدريس | طالب/عضو هيئة تدريس |
| 1984/85 | 1316 | 81 | 16.25 | 701 | 152 | 4.61 | 2444 | 57 | 42.88 | 32 | 32 | 23.94 |
| 1985/86 | 1354 | 88 | 15.39 | 791 | 169 | 4.68 | 2488 | 59 | 42.17 | 39 | 39 | 23.64 |
| 1986/87 | 1534 | 85 | 18.05 | 924 | 121 | 7.64 | 2739 | 57 | 48.05 | 52 | 52 | 17.39 |
| 1987/88 | غ٠م | 85 | - | 993 | 170 | 5.84 | 2546 | 65 | 39.17 | 41 | 41 | 18.10 |
| 1988/89 | 1471 | 69 | 21.32 | 1004 | 172 | 5.84 | 2111 | 66 | 31.99 | 39 | 39 | 11.87 |
| 1989/90 | 1395 | 108 | 12.92 | 962 | 189 | 5.09 | 2079 | 75 | 27.72 | 36 | 36 | 9.67 |
| 1991/92 | 1465 | 90 | 16.28 | 557 | 113 | 4.93 | 2436 | 62 | 39.29 | 23 | 23 | 16.04 |
| 1992/93 | 2205 | 60 | 36.75 | 994 | 113 | 8.80 | 2986 | 62 | 48.16 | 23 | 23 | 27.0 |
| 1993/94 | 2136 | 111 | 19.24 | 853 | 121 | 7.05 | 3003 | 64 | 46.92 | 32 | 32 | 24.75 |
| 1994/95 | 2104 | 120 | 17.53 | 825 | 133 | 6.20 | 3061 | 66 | 46.38 | 36 | 36 | 28.11 |
| 1995/96 | 2260 | 131 | 17.25 | 904 | 137 | 6.60 | 3262 | 73 | 44.69 | 44 | 44 | 28.68 |

المرجع السابق

غير أنه بعد سنة الغزو الآثم اتجه المعدل للارتفاع بصورة مضطردة أيضاً ، فقد كان (١٢,٢٢) طالب / عضو هيئة تدريس في عام ١٩٩٢/٩١ ثم تزايد سريعاً في عام ١٩٩٤/٩٣ إلى أن وصل (١٦,٤٣) طالب / عضو هيئة تدريس ، غير أن قيمة المؤشر في العامين الدراسيين التاليين لا يعبر عن اتجاه محدد للصعود أو الهبوط ، حيث كان عام ١٩٩٥/٩٤ ، (١٥,٧٥) طالب / عضو هيئة تدريس ، ثم اصبح (١٦,٩٠) في عام ١٩٩٦/٩٥ بما يعني أنه لم تكن خلال هذه السنوات الثلاث الأخيرة على الأقل خطة محددة لصياغة هذه العلاقة وهي على أي حال أعلى من المعدل المستهدف في الخطة وهو (١: ١٥)

غير أنه هناك ملاحظة جديرة بالنظر وهي أن قيمة مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في الفصل الدراسي الأول كانت دائماً أعلى من نظيرتها في الفصل الدراسي الثاني خلال الفترة من عام ١٩٨٥/٨٤ حتى العام الدراسي ١٩٩٠/٨٩ . تبدل هذا الوضع تماماً خلال الفترة من عام ١٩٩٢/٩١ حتى عام ١٩٩٦/٩٥ حيث أصبح معدل طالب / عضو هيئة تدريس أكبر من الفصل الدراسي الثاني عن الفصل الدراسي الأول وبفارق كبير. فهي مثلاً (١٤,٦٣) في عام ١٩٩٣/٩٢ ، في الفصل الدراسي الأول ارتفعت إلى (١٨,٦٦) لنفس العام ، في الفصل الدراسي الثاني وفي عام ١٩٩٦/٩٥ كانت (١٦,٩) طالب / عضو هيئة تدريس في الفصل الدراسي الأول ارتفعت في الفصل الدراسي الثاني إلى (١٩,٦١) طالباً في المتوسط لكل عضو هيئة تدريس .

وفي تقديرنا أن هذا يرجع إلى ضم أعداد الطلاب في الفصل الدراسي الصيفي إلى أعدادهم في الفصل الدراسي الثاني ، وهذا يظهر أن إقبال الطلاب على الدراسة في الفصل الصيفي أكبر خلال الفترة من عام ١٩٩٢/٩١ قبل عام ١٩٩٠ ، إن أسباب ذلك في حاجة إلى دراسة أكثر تفصيلا .

**مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في كلية العلوم:**

خلال الفترة من عام ١٩٨٥/٨١ حتى عام ١٩٩٠/٨٩ تأكد اتجـــاه مضطـــر لتخفيض معدل طالب / عضو هيئة تدريس ابتداء من عام ١٩٨٦/٨٥ وهو أعلـــى معدل خلال الفترة موضوع الدراسة كلها حيث كان (١٨,٦٣) ، ولكن المعدل ظل يتناقص حتى أصبح (١١,٨٣) في عام ١٩٩٠/٨٩ غير أن قيمة المؤشـــر خـــلال الفصل الدراسي الأول كانت أعلى دائماً منه في الفصل الدراسي الثاني ، بفوارق كبيرة في بعض السنوات مثـــل الأعـــوام الدراســـية ١٩٩٦/٨٥ ، ١٩٩٧/٨٦ ، وكان أعلى فارق في عام ١٩٩٠/٨٩ ، حيث كان نصيب عضو هيئة التدريـــس في المتوسط (١١,٨٣) طالباً في الفصل الدراسي الأول إنخفض إلى (٦,٩٣) طالباً في الفصل الدراسي الثاني .

في الفترة من عام ١٩٩٢/٩١ كان نصيب عضو هيئة التدريس من الطـــلاب منخفضاً (٩,٨٥) طالباً كمتوسط ، ولكن قيمة المؤشر اتجهـــت إلـــى التصـــاعد والانخفاض بصورة لا تعكس وجود اتجاه محدد لتخفيض أو زيادة هـــذا المعـــدل حيث قفز إلى (١٧,٧) عام ١٩٩٣/٩٢ فـــي الفصـــل الدراســـي الأول يقابلـــه (١٨,٢٥) في الفصل الدراسي الثاني ثم ينخفض إلى (١٤,٥٦) في العـــام التـــالي يقابله (١٣,٤٨) في الفصل الدراسي الثاني ، وهكذا .

غير أن العامل المؤثر في هذه العلاقة في كلية العلوم لم يكن خطة واضحـــة لتطوير أعداد أعضاء هيئة التدريس بقدر ما كان انخفاضاً مضطرداً فـــي أعـــداد الطلاب وهي ظاهرة معروفة في الجامعة حول عزوف الطلاب عـــن الدراســـات العملية والتطبيقية [1] يبقى أن نعرف أن معدل طالب / عضو هيئة تدريس بكليـــة العلوم خلال الفصل الدراسي الأول في العامين الدراسيين الأخيرين فـــي الفـــترة موضوع الدراسة (عام ١٩٩٥/٩٤ ، عام ١٩٩٦/٩٥) كان أقـــل مـــن المعـــدل

---

(١) جامعة الكويت : تحليل الوضع الراهن لجامعة الكويت خلال الفترة السابقة للغزو وحتى العام الدراسي ١٩٩٤/٩٣ – مكتب نائبة مديرة الجامعة للتخطيط – ديسمبر ١٩٩٤، ص ص (٥٠-٥٧) .

المستهدف في الخطة الخمسية الحالية (١ : ١٢) طالب ولكـن خـلال الفصـل الدراسي الثاني كان أعلى من المعدل المستهدف ، حيث كان (١٣,٠١) في عام ١٩٩٥/٩٤، (١٣,٩٢) طالباً حالياً في المتوسط في عام ١٩٩٦/٩٥ .

الأمر الجدير بالملاحظة أن أعداد كل من الطلاب وأعضاء هيئـة التدريـس بالكلية قد انخفضت بصورة ظاهرة ابتداء من العام الدراسي ١٩٩٢/٩١ عنها قبل عام ١٩٩٠ حيث كان عام ١٩٨٦/٨٥ هو أكثر الأعوام الدراسيـة من ناحية عدد الطلاب فكان عددهم (٣٤٢٨) طالباً وحدث بعدها اتجاه سريع ومضطرد للانكماش حتى وصل إلى (١٣٩٩) في العام الدراسي ١٩٩٢/٩١ ولكن هذا الاتجاه تزايـد إلى (٢٤٢٤) طالباً في عام ١٩٩٣/٩٢ ثم إلى (٢٥٠٥) طالب عـام ١٩٩٤/٩٣ وسرعان ما انخفض بشدة إلى (١٩٨٥) طالباً في العام التالي مباشرة ١٩٩٥/٩٤، وذلك من خلال الفصل الدراسي الأول . غير أن بيانات الفصل الدراسي الثـاني تختلف عن ذلك كثيراً فهي لاتعبر عن أي اتجاه منتظم لتزايد أو تناقص الطـلاب ولكنهم خلال الفترة من عام ١٩٨٥/٨٤ حتى عام ١٩٩٠/٨٩ كانوا دائماً أقل مـن عدد نظرائهم خلال الفصل الدراسي الأول لنفس الفترة ، وانقلب الوضع تمامـاً خلال الفترة من عام ١٩٩٢/٩١ حتى عام ١٩٩٦/٩٥ ، بل وكانت أعداد الطلاب أكبر بكثير في الفصل الدراسي الثاني عنهم في الفصل الدراسـي الأول ، ففـي العام الأخير مثلاً ( عام ١٩٩٦/٩٥ ) كان عدد الطلاب (٢٤٦٣) طالباً في الفصل الدراسي الثاني في حين كان العدد (١٩٧٣) في الفصـل الدراسـي الأول وفـي المقابل وبديهياً كـان عدد أعضاء هيئة التدريس ثابتاً ، وهذا الوضع يخلق عبئـاً غير متوازن على عضو هيئة التدريس فهو في الفصل الدراسي الأول يتعامل مع أعداد أقل من الفصل الدراسي الثاني ، كما أن أعداد الفصـل الدراسـي الثـاني تتضمن أعداد الطلاب في الفصل الدراسي الصيفي ، وهذا يضعنا أمـام وضـع محير يؤكد تراجع المستوى التدريسي خلال الموسم الصيفي بسبب سفر العديد من أعضاء هيئات التدريس فى الأجازات الصيفية ومن ثم يتحمل العـبء التدريسـي أعداد أقل بكثير من الأعداد المسجلة في الكلية من هيئة التدريس .

**مؤشر طالب / عضو هيئة التدريس بكلية الحقوق :**

عكست قيم مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في كلية الحقوق تطوراً مختلفاً عن نظيره في الكليات السابق تناولها ، حيث ظهر اتجاه للمؤشر نحو الانحفاض على طول السلسلة الزمنية موضوع الدراسة ابتداء من عام ١٩٨٥/٨٤ حتى عام ١٩٩٦/٩٥ ، فقد كان نصيب عضو هيئة التدريس في المتوسط (٤٠,٨٢) طالبـــا في المتوسط في بداية السلسلة الزمنية وانتهى إلى (١١,٦٣) طالباً في المتوسط في عام ١٩٩٦/٩٥ في الفصل الدراسي الأول وهو معدل أقل كثـــيراً مـــن المعـــدل المستهدف في الخطة الخمسية وهو (١ : ١٥) وهذا الاتجاه الـــنزولي مضطـــرد الذكر على الرغم من ظهور بعض السنوات الدراسية ذات القيم المرتفعـــة نســـبياً لمؤشر طالب / عضو هيئة تدريس والتي اعترضت الاتجاه العام للبيانـــات فـــي أعوام ١٩٩٨/٨٧ ، ١٩٩٤/٩٣ ، ١٩٩٦/٩٥ ، لكن هذه التغيرات لا تغير كثيراً في الاتجاه العام .

غير أن الوضع في الفصل الدراسي الثاني يختلف نسبياً علـــى الرغـــم مـــن ظهور الاتجاه العام لانخفاض معدل طالب / عضو هيئة تدريس إلا أن أقل قيمـــة للمؤشر كانت عام ١٩٩٠/٨٩ وهو (١٠,٥٢) طـــالب / عضـــو هيئـــة تدريـــس متجـــاوزاً بذلك بعض قيمـــة المؤشـــر في القسم الأول من السلسلة الزمنية ولكنه يعاود الانخفاض حتـــى يصل إلى (١٦,٣٣) طالب / عضو هيئة تدريـــس عـــام ١٩٩٦/٩٥ .

يكمن تفسير هذه التغيرات في الانخفاض الشديد المضطرد لأعداد الطـــلاب المسجلين بكلية الحقـــوق يقابله تزايد لعدد أعضاء هيئة التدريس ثم انخفاض بسيط وتزايد مرة أخـــرى ، فقد كان عدد أعضاء هيئة التدريس في بداية السلسلة (٢٨) عضواً تزايد حتى وصـــل إلى (٥٢) عضواً عام ١٩٨٧/٨٦ وانخفض إلى (٣٧) عضواً في العام التالي ، وعاود الارتفـــاع حتى عام ١٩٩٠/٨٩ وصـــــار (٤٢) عضواً ثم عاود الهبوط إلى (٢٧) عضواً ولكن الأعـــداد زادت مرة أخرى حتـــى

أصبح عدد أعضاء هيئة التدريس (٤٦) عضواً في عام ١٩٩٦/٩٥ ، ولكن اتجاه تراجع أعداد الطلاب ظل مضطرداً وكان عددهم في الفصل الدراسي الأول خلال الفترة من ١٩٨٥/٨٤ حتى ١٩٩٠/٨٩ أكثر منه في الفصل الدراسي الثاني ولكن الوضع انقلب إلى عكسه خلال القسم الثاني من السلسلة الزمنية .

**مؤشر طالب / عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية :**

تطور مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس بكلية العلوم الإدارية لا يعكس اتجاهاً محدداً فإذا كان في الفصل الدراسى الأول من الفصل الأول من السلسلة الزمنية ( ١٩٨٥/٨٤ – ١٩٩٠/٨٩ ) يبدأ بمعدل مرتفع نسبياً (٢٢,٤٥) طالب / عضو هيئة تدريس إلا أنه ينخفض في السنة التالية وسرعان ما يرتفع بسبب انخفاض حاد في عدد أعضاء هيئة التدريس من (١٠٢) عضواً إلى (٧٨) عضواً خلال عام واحد ، ولكن العدد يتزايد مرة أخرى إلى (١٠٢) عضواً في العام التالي ثم سرعان ما ينقص إلى (٩٩) عضو هيئة تدريس مع انخفاض متزامن في عدد الطلاب من (٢٣٢١) طالب عام ١٩٨٧/٨٦ إلى (١٩٨٠) طالباً عام ١٩٨٩/٨٨ ، ومع انخفاض تال في عدد الطلاب إلى (١٨٠٢) طالباً يرتفع عدد أعضاء هيئة التدريس إلى (١٠٣) عضواً مما ينعكس على قيمة مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس فيسجل أدنى مستوى له بالنسبة للفصل الدراسي الأول على طول السلسلة الزمنية وهو (١٧,٥) طالب / عضو هيئة تدريس .

ومما هو جدير بالملاحظة هنا هو حالة التغيرات المفاجئة في عدد أعضاء هيئة التدريس من عام لآخر وبأعداد كبيرة وهذا في حد ذاته يؤثر بشدة على جودة العملية التعليمية بسبب عدم استقرار الطلاب مع أساتذة بعينهم لأن عضو هيئة التدريس في الجامعة عليه أن يراعى تقاليد تدريسية ويُكون تلاميذ وما حدث خلال السنوات الثلاثة ١٩٨٦/٨٥ ، ١٩٨٧/٨٦ ، ١٩٨٨/٨٧ ، هو أن هناك (٢٤) عضو هيئة تدريس على الأقل تغيروا خلال هذه السنوات الثلاث ما بين عام وآخر.

فى النصف الأخر من السلسلة الزمنية من عام ١٩٩٢/٩١ حتى عام ١٩٩٦/٩٥ ظهر اتجاه نحو الارتفاع النسبي لمؤشر طالب / عضو هيئة تدريس على الرغم من ظهور اتجاه مضطرد نحو زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس ولكن اتجاه تزايد أعداد الطلاب كان أكبر، لذلك تزايدت قيمة المؤشر ، غير أنه في عام ١٩٩٥/٩٤ حدثت زيادة عالية نسبياً لعدد أعضاء هيئة التدريس من (٩٧)عضواً إلى (١٠٧) أعضاء ، فترتب على ذلك انخفاض قيمة المؤشر من (٢٩,٣٨) طالب / عضو هيئة تدريس إلى (٢٥,٨٠) طالب / عضو هيئة تدريس ، غير أن عدد أعضاء هيئة التدريس انخفض مرة أخرى إلى (١٠٢) عضواً مع وجود زيادة بسيطة في عدد الطلاب مما أدى إلى ارتفاع قيمة المؤشر إلى (٢٧,٧٢) طالب / عضو هيئة تدريس .

بالنسبة للفصل الدراسي الثاني كان تطور عدد أعضاء هيئة التدريس – بطبيعة الحال – هو نفسه بالنسبة للفصل الدراسي الأول ، غير أن التغير جاء بسبب ظهور اختلافات كبيرة بالنسبة لعدد الطلاب فهم خلال القسم الأول من السلسلة الزمنية فيه كان عددهم خلال الفصل الدراسي الثاني أقل من أعدادهم خلال الفصل الدراسي الأول ولكن اتجاهات التغير في قيمة المؤشر ظلت هي نفسها وان كانت القيم المقارنة للمؤشر أقل في الفصل الدراسي الثاني عنها في الفصل الدراسي الأول ، على سبيل المثال كانت قيمة المؤشر في العام الدراسي ١٩٩٠/٨٩ خلال الفصل الدراسي الثاني (١٥,٧٣) طالب / عضو هيئة تدريس مقارناً بالفصل الدراسي الأول لنفس السنة الذي كان كما ذكرنا (١٧,٥) طالب / عضو هيئة تدريس .

الوضع خلال النصف الثاني من السلسلة الزمنية (١٩٩٢/٩١ – ١٩٩٦/٩٥) في الفصل الدراسي الثاني لم يخضع لأي اتجاه قابل للتحديد بسبب تغير أعداد الطلاب ، ففي بعض الأعوام يكون عدد الطلاب أقل من نظيره في الفصل

الدراسي الأول وفي سنوات أخرى يكون العدد أكبر وبسبب ذلــك اختلفــت قيــم المؤشر .

في جميع السنوات وخلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني جاء مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس أكبر من المعدل المستهدف في الخطة الخمسية وإن كـــانت قيمة المؤشر في الفصل الدراسي الثاني خلال عـــام ١٩٩٠/٨٩ أقرب ما يمكـــن إلى القيمة المستهدفة حيث كان (١٥,٧٣) طالب / عضو هيئة تدريس .

**مؤشر طالب / عضو هيئة التدريس بكلية الهندسة والبترول :**

رغم وجود بعض السنوات التي تعترض السلسلة الزمنية إلا أننا أمام اتجـــاه لتخفيض قيمة مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس بكلية الهندسة والبترول ، يقابل ذلك تزايد لأعداد الطلاب رغم حدوث استثناءات في بعض السنوات ، لكن هـــذا التزايد في أعداد الطلاب صاحبه تزايد بمعدلات أكبر لعدد أعضاء هيئة التدريـــس وإن كانت ظاهرة عدم استقرار أعضاء هيئة التدريس واضحة في كلية الهندســـة والبترول أكثر منها في كلية العلوم الإدارية فقد انخفض عدد أعضاء هيئة التدريس ما بين عامي ١٩٨٨/٨٧ ، ١٩٨٩/٨٨ ، لكن العدد تزايد بسرعة شـــديدة بيـــن ١٩٨٩/٨٨ ، ١٩٩٠/٨٩ بنسبة ٥٦٪ ، وبعد الغزو العراقي الآثم حدث انخفاض مفاجئ في عدد أعضاء هيئة التدريس من (٩٠) عضواً عام ١٩٩٢/٩١ إلى (٦٠) عضواً عام ١٩٩٣/٩٢ أي بنسبة ٣٣٪ دفعة واحدة ثم زادوا في العام ١٩٩٤/٩٣ بنسبة ٨٥٪ عن العام السابق له وإن كان اتجاه الزيادة ظل مضطرداً في العـــامين التاليين ، ونحن في حقيقة الأمر نحذر بشدة من عدم استقرار أعضـــــاء هيئـــات التدريس بالكليات لأنه أمر له آثاره السلبية على اســـتقرار المقـــررات الدراســـية ومناهج التدريس ودعم ونمو العلاقة بين الأستاذ والطالب .

لقد انعكست عمليات الانخفاض المفاجيء لعدد أعضاء هيئة التدريس علـــــى مؤشر طالب /عضو هيئة تدريس بصورة واضحة تماماً ، فقد قفزت قيمة المؤشر

من (١٧,٨٥) طالب / عضو هيئة تدريس إلى (٢٢,١٥) طالب / عضو هيئة تدريس في عام ١٩٨٩/٨٨ ثم انخفضت في العام التالي مباشرة إلى (١٤,١٠) طالب / عضو هيئة تدريس ومرة أخرى ارتفعت قيمة المؤشر سريعاً من ١٤,٩١ طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٩٢/٩١ إلى (٢٨,٥٢) طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٩٣/٩٢ وهذا يعكس تذبذب مستوى الأداء في العملية التعليمية بسبب التغيرات المفاجئة لقيمة المؤشر يعد نوعا من التقييم الكمي لظاهرة عدم استقرار أعضاء هيئة التدريس .

فإذا كان الاستعراض السابق خاصا بالفصل الدراسي الأول ، إلا أن الحال من حيث الاتجاهات العامة لايختلف في الفصل الدراسي الثاني رغم اختلاف قيمة المؤشر بسبب اختلاف أعداد الطلاب ، ولكن الفصل الدراسي الثاني يتميز في حالة كلية الهندسة والبترول خلال السلسلة الزمنية بأن تغيرات أعداد الطلاب من عام لآخر واسعة التباين عما هو عليه الحال في بيانات الفصل الدراسي الأول ، لذلك نجد تباينات قيمة المؤشر واسعة أيضاً فإذا كانت قيمة مؤشر عام ١٩٨٩/٨٨ مثلا (٢١,٣٢) طالب / عضو هيئة تدريس فإنها تنخفض إلى (١٢,٩٢) طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٩٠/٨٩ ، وإذا كانت قيمة المؤشر (١٦,٢٨) طالب / عضو هيئة تدريس في عام ١٩٩٢/٩١ فإنها ترتفع إلى (٣٦,٧٥) طالب / عضو هيئة تدريس في العام التالي مباشرة عام ١٩٩٣/٩٢ .

بصفة عامة لم تقترب قيمة مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس من القيمة المستهدفة للمؤشر وهى (١٢) طالب / عضو هيئة تدريس إلا مرة واحدة فقط في الفصل الدراسي الثاني عام ١٩٩٠/٨٩ .

**مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في كليتي الطب والطب المساعد :**

سبق أن ذكرنا أن إطار الخطة الخمسية لجامعة الكويت لم يقدم معدلا مستهدفا لمؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في كليتي الطب والطب المساعد ، ولكن

النظرة الأولى السريعة للبيانات توضح انخفاض قيمة طالب / عضو هيئة تدريس بطريقة ظاهرة جداً بالنسبة لباقي كليات الجامعة وهذا وضع يتناسب تماماً مع طبيعة الدراسة في كلية الطب .

غير أن الملاحظ على طول السلسلة الزمنية في كل من الفصل الدراسي الأول والفصل الدراسي الثاني هو عدم وجود اتجاه ثابت نحو تخفيض قيمة المؤشر فهو فى النصف الأول من السلسلة الزمنية يبدأ من ٤,٦٧ طالب / عضو هيئة تدريس ويستمر في الارتفاع خلال بيانات الفصل الدراسي الأول حتى يصل إلى (٧,٩٧) طالب / عضو هيئة تدريس في عام ١٩٨٧/٨٦ ثم يستمر في الانخفاض إلى (٥,٦٥) طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٩٠/٨٩، في الفصل الدراسي الثاني لنفس الفترة ولا يعكس سلوك مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس وجود اتجاه مختلف ولكن انخفاض أعداد الطلاب في هذا الفصل الدراسي انعكس في اختلاف القيم .

في النصف الثاني من السلسلة الزمنية التي تبدأ من عام ١٩٩٢/٩١ يلاحظ وجود اتجاه قوي نحو ابتعاد الطلاب عن الدراسة في كلية الطب في حين أن الإقبال على الدراسة بها كان ظاهراً خلال النصف الأول من السلسلة الزمنية ويقابل ذلك ارتفاع قيمة المؤشر والذي يدور حول أكثر من ٧ طلاب / عضو هيئة تدريس ، ولكن ينخفض بشدة إلى (٤,٩٩) طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٩٥/٩٤ ويرتفع في العام الأخير إلى (٥,١٢) طالب / عضو هيئة تدريس وهو عام ١٩٩٦/٩٥ .

في الفصل الدراسي الثاني تظهر قيمة المؤشر منخفضة جداً بالمقارنة بالفصل الدراسي الأول في عام ١٩٩٢/٩١ ولكن ترتفع فجأة إلى (٨,٨) طالب / عضو هيئة تدريس وتظل قيم المؤشر أكبر من القيم المناظرة في الفصل الدراسي الأول.

## مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في كلية التربية :

تعد كلية التربية كلية للأعداد الكبيرة بجامعة الكويت حالياً وإن كانت الأعداد بها لم تتجاوز في أكثر الأعوام ازدحاماً ما كان عليه الوضع في كلية الآداب في بداية السلسلة الزمنية في الفترة موضوع الدراسة ، غير أن مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في هذه الكلية يعكس انخفاض نوعية الأداء التدريسي بها ، حيث كانت أقل قيمة للمؤشر هي (٢٧,٧٢) طالب / عضو هيئة تدريس في الفصل الدراسي الثاني للعام ١٩٩٠/١٩٨٩ وهي قيمة مرتفعة بمعايير الكليات الأخرى في الجامعة .

خلال الفترة من عام ١٩٨٥/٨٤ حتى عام ١٩٩٠/٩٨ تزايدت قيمة مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس من (٤٢,٤٧) طالب لكل عضو هيئة تدريس ، وذلك في عام ١٩٨٧/٨٦ لكن قيمة المؤشر بدأت في التناقص بصورة مضطردة وسريعة نسبياً ، وذلك بسبب زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية مع وجود انخفاض طفيف في أعداد الطلاب خلال الفصل الدراسي الأول ، غير أن هذا الاتجاه نحو انخفاض قيم المؤشر كان أشد سرعة من خلال بيانات الفصل الدراسي الثاني بسبب الانخفاض السريع في أعداد الطلاب فكانت قيمة المؤشر في الفصل الدراسي الثاني (٢٧,٧٢) طالب / عضو هيئة تدريس لعام ١٩٩٠/٨٩ في حين كانت قيمة المؤشر لنفس العام في الفصل الدراسي الأول (٣٠,٣٩) طالب / عضو هيئة تدريس .

غير أن النصف الآخر من السلسلة الزمنية ١٩٩٢/٩١ حتى ١٩٩٦/٩٥ شهد تزايداً مضطرداً في أعداد الطلاب خلال ثلاث سنوات دراسية ، فقد كان عدد الطلاب عام ١٩٩٢/٩١ ، ١٩٤٣ طالباً أصبح (٢٨٣٤) طالباً في عام ١٩٩٤/٩٣ أي بزيادة قدرها ٤٥,٩٪ خلال هذه السنوات الثلاث ، ثم تراجع عدد الطلاب قليلا فيما بعد ، ولكنه تراجع طفيف جداً وبالمقابل ظل عدد أعضاء هيئة التدريس ثابتا طوال عامين وزادوا من (٦٢) عضواً إلى (٦٤) عضواً في العام الثالث ، مما

أدى إلى ارتفاع قيمة المؤشر من (٣١,٣٤) طالب / عضو هيئـــة تدريـــس إلـــى (٤٤,٢٨) طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٩٤/٩٣ .

هذا الوضع أحدث نوعا من التنبيه أدى إلى التوسع في تعيين أعضاء جدد في هيئة التدريس ولكنه ليس بالقدر الكافي فازداد عدد أعضاء هيئة التدريـــــس مـــن (٦٤) إلى (٦٢٢) ثم (٧٣٢) عضواً مما أدى إلى انخفـــاض قيمـــة المؤشر إلـــى (٣٨,٣٠) طالب / عضو هيئة تدريس ، ولكنه بالطبع معدل شديد الارتفاع وبعيـــد كل البعد عن المعدل المستهدف في الخطة الخمسية ، وذلك في الفصل الدراســـي الأول .

لكن الوضع كان أكثر سوءاً فى بيانات الفصل الدراسي الثاني ، وذلك بسبب الزيادات العالية لأعداد الطلاب بصورة متواصلة إلى جـــانب زيـــادتهم العدديـــة المطلقة بالمقارنة بالأعداد في الفصل الدراسي الأول ، وكان من نتيجة ذلـــك أن كانت قيمة المؤشر (٣٩,٢٩) طالب / عضو هيئة تدريس فـــي عـــام ١٩٩٢/٩١ ارتفعت إلى (٤٨,١٦) طالب / عضو هيئة تدريس في العام التالي مباشرة ، لكن الانخفاض كان طفيفاً جداً حتى كانت أقل قيمة (٤٤,٦٩) طالب / عضـــو هيئـــة تدريس عام ١٩٩٦/٩٥ .

**<u>مؤشر طالب / عضو هيئة تدريس في كلية الشريعة :</u>**

في القسم الأول من السلسلة الزمنية حدث تزايد لأعداد الطـــلاب المســـجلين بكلية الشريعة حتى صار (٩٣٢) طالباً عام ١٩٨٧/٨٦ ، ولكن هـــذا الإقبـــال سرعان ما انخفض بصورة مضطردة وسريعة أيضاً حتى أصبح ٤٠٣ طالب عام ١٩٩٠/٨٩ أي أن عدد الطلاب المسجلين انخفض بنســـبة ٥٦,٨٪ خـــلال أربـــع سنوات وقد صاحب ذلك انخفاض أعداد أعضاء هيئة التدريس ولكن بمعدل أقـــل من معدل تراجع إقبال الطلاب على الكلية ، وكانت هذه الظاهرة واضحـــة فـــي بيانات كل من الفصل الدراسي الأول والفصل الدراسي الثاني فقد انخفض عـــدد الطلاب خلال نفس الفترة ( أربع سنوات ) بنسبة ٦١,٦٪ .

كان من نتيجة ذلك انخفاض قيمة المؤشر بصورة مضطردة مـــن (٢٣,٨٧) طالب / عضو هيئة تدريس عـــام ١٩٨٦/٨٥ حتـــى وصل إلى (١١,١٩) طالب / عضو هيئة تدريس عام ٨٩ /١٩٩٠ من خلال بيانات الفصل الدراســـــي الأول وبالمقابل كانت بيانات المؤشر خلال بيانات الفصل الدراسي الثاني لنفس الفـــترة (٢٣,٦٤) طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٨٦/٨٥ انخفـــض حتـــى أصبـــح (٩,٦٧) طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٩٠/٨٩ ، وهو معـــدل فـــي كلتـــا الحالتين أقل من المعدل المستهدف للكليات النظرية في الخطة الخمسية غـــير أن هـــذا الوضع لم يستمر كثيراً ، إذ عاود الطلاب الإقبـــال بصـــورة مضطـــردة ومتزايدة مرة أخرى على الالتحاق بكلية الشريعة فكان عددهم في الفصل الدراسي الأول لعام ١٩٩٢/٩١ يبلغ (٣٠٠) طالبا ثم أصبح (٩٨٨) طالبا عـــام ١٩٩٦/٩٥ أي بزيادة قدرها ٢٢٩,٣٪ ، ونفس الحال من خلال بيانـــات الفصـــل الدراســـي الثاني فقد ازداد عدد الطلاب من (٣٦٩) طالباً إلى (١٢٦٢) طالباً خـــلال نفـــس الفترة أي بزيادة قدرها ٢٤٢٪ ، لكن معدل تزايد أعضاء هيئة التدريس لم يكـــن بنفس المعدل ( حوالـــي ٩١٪ ) مما ترتب عليه زيادة قيمة المؤشر من (١٣,٠٤) طالب / عضو هيئة تدريس عام ١٩٩٢/٩١ إلى (٢٢,٤٦) طالب / عضو هيئـــة تدريس عام ١٩٩٦/٩٥ خلال الفصـــل الدراسي الأول وكانت الزيادة أكـــبر فـــي الفصل الدراسي الثاني حيث ازدادت قيمة المؤشر من (١٦,٠٤) طالب / عضـــو هيئة تدريس حتى (٢٨,٦٨) طالب / عضو هيئة تدريس خلال نفس الفترة ، أي أكبر من المعـــدل المستهدف في الخطة الخمسية .

**أ/٢ نسبة الإداريين وعمال الخدمات إلى أعضاء هيئة التدريس :**

حساب نسبة الإداريين وعمال الخدمات إلى أعضاء هيئة التدريـــس ، ليـــس فقط مؤشراً على الأداء ولكنه مفيد جداً في الوقوف على الحجم النســـبي للجهـــاز الإداري للجامعة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس .

## جدول رقم (٧)
## العلاقة بين العاملين الاداريين وعمال الخدمات بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت خلال الأعوام (١٩٨٥/٨٤ - ١٩٩٦/٩٥)

| العام الدراسي | أعضاء هيئة التدريس | العاملون الإداريون | إداري / عضو هيئة تدريس | عمال الخدمات | عامل / عضو هيئة تدريس |
|---|---|---|---|---|---|
| 1984/85 | 789 | 2103 | 2.7 | 1258 | 1.6 |
| 1985/86 | 858 | 1671 | 1.9 | 1713 | 2.0 |
| 1986/87 | 818 | 1659 | 2.0 | 1821 | 2.2 |
| 1987/88 | 863 | 1511 | 1.8 | 1900 | 2.2 |
| 1988/89 | 889 | غ٠م | - | غ٠م | - |
| 1989/90 | 927 | غ٠م | - | غ٠م | - |
| 1991/92 | 669 | 2307 | 3.5 | 823 | 1.2 |
| 1992/93 | 669 | 2129 | 3.2 | 804 | 1.2 |
| 1993/94 | 765 | 2129 | 2.8 | 804 | 1.1 |
| 1994/95 | 835 | 2552 | 3.1 | 409 | 0.5 |
| 1995/96 | 865 | 2089 | 2.4 | 1260 | 1.5 |

المصدر : محسوب من بيانات الكتاب الاحصائي - جامعة الكويت في ٣٠ سنة ١٩٦٧/٦٦ - ١٩٩٦/٩٥ ، مرجع سابق

من الأمور البديهية أن العملية التعليمية لن تتم بكفاءة بـدون جهـاز إداري مناسب العدد ونشط ، ولكن تضخم الجهاز الإداري زيادة عن الحدود يتحول إلى عائق للعملية التعليمية نفسها فضلاً عن أنه يمثل هدراً كبـيراً للمـوارد الماليـة المخصصة للعملية التعليمية ، وهذا ما سوف نحاول مناقشتـه مـن بيانـات الجدول رقم (٧) الذي يوضح معدل إداريين / عضو هيئـة تدريـس & عمـال خدمات / عضو هيئة تدريس ، ويلاحظ أن بيانات عام الغزو العراقـي الغاشـم غائبة عن الجدول كما أن أعداد الإداريين وعمال الخدمات لعامي ١٩٨٩/٨٨ غير متوفرة مما أدى إلى استحالة حساب المعدلات لهذين العامين ، كما أن البيانـات على مستوى الجامعة لغياب أي بيانات تفصيلية منشورة على مستوى الكليات .

**مؤشر إداريين / عضو هيئة تدريس :**

خلال الفترة من عام ١٩٨٥/٨٤ حتى عام ١٩٨٨/٨٧ كان الاتجاه العام نحو زيادة عدد أعضاء هيئة التدريـس ، وقد قابل ذلك اتجاه نحو تخفيـض أعـداد الإداريين بصورة مضطردة وسريعة إذا انخفض عددهم خلال فترة أربع السنوات بنسبة ٢٨,٢٪ تقريباً ، الأمر الذي انعكس على قيمة المؤشر فتراجعت من (٢,٧) إداري / عضو هيئة تدريس إلى (١,٨) إداري / عضو هيئة تدريس وهذا الاتجاه عبر في الحقيقة عن اتجاه لترشيد العلاقة بين القوى العاملة المباشرة في العمليـة التعليمية والقوى العاملة المساعدة والتي تقوم بدور غير مباشر في خرق العمليـة التعليمية غير أن هذا الاتجاه نحو ترشيد العمالة اختفى بصورة كلية ابتداء من عام ١٩٩٢/٩١ حيث أصبحت قيمة المؤشر (٣,٥) إداري / عضو هيئة تدريس ولـم تدلل البيانات على وجود أي اتجاه نحو الترشيد رغم اختلاف قيم المؤشر انخفاضاً وارتفاعاً وهذا يعود بالأساس إلى تزايد عدد أعضاء هيئة التدريس في مقابل تزايد أعداد الإداريين أيضاً وأحياناً بمعدل أكبر ، لكنه في عام ١٩٩٦/٩٥ حدث تراجع كبير في عدد الإداريـن إذ انخفض من (٢٥٥٢) موظف إداري إلـى (٢٠٨٩) موظف إداري وانعكس ذلك على قيمة المؤشر فأصبح ٢,٤ إداري / عضو هيئة تدريس وهي علاقة لا تعكس أدنى مستوى لترشيد العلاقة بيـن الجهـاز الإداري

وهيئة التدريس لأنه من المفروض أن تنخفض لأقل من (٠,١) إداري / عضو هيئة تدريس ، مع العلم بأن أعضاء هيئات التدريس في جميع جامعات العالم وفي جامعة الكويت أيضاً - بطبيعة الحال - يقومون بأعباء إدارية إلى جانب أعبائهم التدريسية والبحثية .

**مؤشر عمال خدمات / عضو هيئة تدريس :**

خلال الفترة السابقة لعام ١٩٩١/٩٠ كان الاتجاه العام نحو تزايد أعداد عمال الخدمات فكانت قيمة المؤشر (١,٦) عامل خدمات / عضو هيئة تدريس في عام ١٩٨٥/٨٤ ثم تزايد باضطراد حتى وصل إلى (٢,٢) عامل خدمات / عضو هيئة تدريس في عام ١٩٨٨/٨٧ ، غير أن هذا الاتجاه سار إلى مسار منعكس ابتداء من عام ١٩٩٢/٩١ ، حيث استمرت قيمة المؤشر في الانخفاض بسبب تخفيض أعداد عمال الخدمات الذين انخفضوا من (٨٢٣) عامل إلى (٤٠٩) عامل عام ١٩٩٥/٩٤ أي بنسبة ٥٠,٣٪ فانخفضت قيمة المؤشر من (١,٢) عامل خدمات / عضو هيئة تدريس إلى (٠,٥) عامل خدمات / عضو هيئة تدريس حتى عام ١٩٩٥/٩٤ ، غير أن هذا الوضع لم يستمر بأي حال وحدثت قفزة غير مفهومة في أعداد عمال الخدمات فزاد عددهم إلى (١٢٦٠) عامل خلال عام واحد فقط أي بزيادة قدرها ٢٠٨,١٪ ، وبذلك أصبحت قيمة المؤشر (١,٥) عامل خدمات / عضو هيئة تدريس ، هذا الوضع الخاص بعمال الخدمات يتضمن التوسع في استخدام عمال ليس لها وظيفة حقيقية بالجامعة وينبغي أن تكون أعدادهم منخفضة تماماً ويقل معدل استخدامهم بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس عن معدل الموظفين الإداريين أيضاً .

ب – الاستنتاجات :

نستخلص من العرض السابق بعض الاستنتاجات الهامة التي نلخصها فيما يلي :

١– اختلاف أعداد الطلاب ما بين الفصل الدراسي الأول والفصل الدراسي الثاني الذى قد يصل الفارق فيه إلى درجة كبيرة جداً تنعكس في اختلال معدلات العلاقة بين عدد الطلاب وعدد أعضاء هيئة التدريس ، وكان اختلال العلاقة يتم في أغلب الحالات على حساب انخفاض كفاءة العملية التعليمية في الفصل الدراسي الثاني ، بمعنى زيادة أعداد الطلاب بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس .

٢– اتجاهات تعيين أعضاء هيئات التدريس استجابة لإقبال الطلاب على الدراسة في كلية ما كانت تجيء دائما متأخرة عاما على الأقل مما يعني أنه في حالة إقبال الطلاب على دراسة معينة فإنه فى العام أو العامين الأولين تواجه الكلية انخفاض كفاءة العملية التعليمية لحين تصحيح الوضع وهذا يعني غياب أي دراسات استطلاعية لاتجاهات الطلاب والمجتمع نحو تفضيل دراسات بعينها حتى تستطيع أجهزة الجامعة الاستعداد لمواجهة ذلك .

٣– التغيرات الكثيرة والسريعة في عدد أعضاء هيئات التدريس من عام لآخر تعكس بشدة ظاهرة عدم استقرار هيئات التدريس في الجامعة وهذا الأمر له آثاره السيئة على استقرار التقاليد الجامعية التي هي في جوهرها استقرار علاقة بين طالب وأستاذ ، قد يعود ذلك على الاعتماد بشكل كبير على أعضاء هيئات التدريس الوافدين ، وهذا يقتضي وضع تدابير ما تضمن قدراً من استقرار أعضاء هيئات التدريس من الوافدين من ناحية ، ولكن الجانب الأهم والذي يتوقف عليه بالفعل مستقبل الجامعة هو ضرورة التوسع في البعثات الدراسية من أجل زيادة الاعتماد على أعضاء هيئات التدريس من الكويتيين حتى تكون النسبة

الغالبة من هيئـــة التدريس في الجامعة من أصحـــــاب المؤهـــلات العلميــــة مــــن الكويتيين .

٤- البيانات الخاصة بالعاملين الإداريين وعمال الخدمات لا تعكس أي اتجاهات لترشيد توظيف واستخدام القوى البشرية في الجامعة وهذا يشكل خطورة كبـــيرة على كفاءة أداء العمل ، تقديرنا أن هـــذا يعد أحد الآثار الجانبية لإجراءات حـــل مشكلة البطالة بين العمالة الكويتية بإسناد وظائف إدارية تزيد عن حاجة الجهـــات لهذه الأعداد الكبيرة ، فضـــلا عن إهدار الموارد المالية التي ينبغي أن تخصص للتعليم في الوقت الذي تدعو فيه الجهات المسئولة في الدولة لترشيد الإنفاق وهـــذا العامل الأخير سوف نناقشه بتوسع أكبر لدى استعراض توظيف الموارد الماليـــة بين العملية التعليمية والأعباء الإدارية .

**ج – الموارد المالية :**

من متابعة منظور الموازنة الاجمالية لجامعة الكويت خلال الفترة من عـــام ١٩٨٧/٨٦ حتى عام ١٩٩٨/٩٧ ( ميزانية تقديرية ) نجد أنه قد حدثت زيادة فـــي ميزانية الجامعة بلغت ١٠٣ر٦٪ أي أن الميزانية قد اصبحت أكثر مـــن ضعـــف قيمتها مابين بداية الفترة ونهايتها على الرغم من حدوث إنخفاض فى الميزانية ما بين عامى ١٩٩٧/٩٦ ، ١٩٩٨/٩٧ بلغ (٤٥٤) ألف دينار كويتى .

على الرغم من هذه الزيادة الواسعة فى اعتمادات الميزانية والمصـــــاريف الفعلية إلا أن توزيع موارد الميزانية عكس استحواذ مخصصات الأجـــور علـــى الجانب الأكبر من ميزانية الجامعة وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٨) ومجموعـــة الاشكال البيانية (أرقام ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦) حيث تعكس الأشكال البيانية توزيع أبواب الميزانيات للسنوات من عام ١٩٩٣/٩٢ حتى ١٩٩٨/٩٧ ( الستة سنوات الأخيرة للموازنات ) .

والملاحظة الأولى هى أن مخصصات الباب الأول كانت عـام ١٩٨٧/٨٦ فى أعلى معدلاتها بالنسبة لباقى أبواب الميزانية فقد كانت ٦ر٥٩٪ مـن اجمـالى المصروفات الفعلية لكن هذا النصيب بدأ فى التناقص بما يعكـس وجـود اتجـاه لترشيد الانفاق على الجوانب المختلفة لتكاليف التعليم الجامعى ، غـير أن اعـادة التوزيع النسبى على نحو أخر لم يصعب فى جانب الباب الثاني الـذى يتضمـن المصاريف الجارية للعملية التعليمية ، على العكس فقد شهدت مخصصات البـاب الثانى إنخفاضا أيضا لكن مخصصات الباب الرابع هى التـى شـهدت عمليـات الارتفاع النسبي فى المخصصـات بمـا يعنـى ان الإتجـاه نحـو الانشـاءات والمصروفات الاستثمارية كان هو الاتجاه الأغلـب ، وربمـا إفتقـدت عمليـات التوسعات فى مبانى الجامعة وانشاء معامل ومدرجات زيـادة مخصصـات هـذا الجانب من الانفاق ، لكن التوزيع النسبى للأبواب على هذه الصـورة لا يعكـس تطويرا حقيقيا للمصروفات الجارية للعملية التعليمية . خاصة وأنـه مـن القسـم السابق الخاص بالموارد البشرية قد تم رصد زيادات واسعة فى أعـداد الطـلاب وكذلك فى اعداد اعضاء هيئات التدريس .

غير أن مناقشة الأمور على مستوى التوزيعات النسبية فقـط قـد تكـون مضلله، خاصة وأننا لا نتحدث عن جامعة فقـيرة فـى مواردهـا العامـة ، إن مخصصات الجامعة التى نتحدث عنها فى عام ١٩٩٨/٩٧ تبلغ أكثر مـن (١٠٥) ملايين دينار كويتى صحيح ان التوزيع النسبى لا يعكس توازنا فـى تخصيـص النفقات لخدمة استمرار واستقرار العملية التعليمية ، لكننا ايضا نسـتطيع رصـد عملية هدر هذه الموارد المالية عندما نتحرك قدما فى تحليل الموازنات .

غير أنه من المعين التوقف قليـلا عنـد موازنتـى عـامى ١٩٩١/٩٠ ، ١٩٩٢/٩١ حيث نجد مخصصات الباب الأول لعام ١٩٩١/٩٠ قد بلغت ٣ر٧٨٪ من اجمالى الموازنة والتى جاءت منخفضة فهى لا تبلغ أكثر مـن (٢١) مليـون دينار كويتى أى أقل من ثلث موزانة العام السابق وهى الفترة مـن المصروفـات التى سبقت الغزو الغاشم على الكويت ، ولم تكن الأجهزة المعنية فى الجامعة قـد

قامت بصرف الاعتمادات اللازمة لتحويل نفقات باقى الأبواب ، وكل ما تم هـــو صرف مخصصات أعضاء هيئة التدريس لشـــهر يوليـــو (المرتبـــات والأجـــازة الصيفية) ، لذلك لا نعتبر بيانات هذه السنة مؤشر له أي دلالة على تطور توزيـــع مخصصات الأبواب المختلفة للموازنة .

أما فى عام ١٩٩٢/٩١ فإنه يلفت النظر الانخفاض الكبير لمخصصات الباب الأول ٢ر٣٠٪ وهذا أيضا يعود الى بدء الدراسة من شـــهر مـــارس وبالمقـــابل الارتفاع الكبير للنصيب النسبى لمخصصات الباب الثالث الذى يعكس حجم المبالغ التى تكبدتها الجامعة لتعويض عمليات نهب الأجهزة والمعدات ووسائل النقل والتى بلغت أكثر من (٤٠) مليون دينار كويتى وأقتضى ذلك دفع نصيب الباب الثـــالث لعامين تاليين لأستمرار عمليات التعويض حيث مثل النصيب النسبى للباب الثالث ٣ر١٥٪ عام ١٩٩٣/٩٢ ، ١١٪ عـــام ١٩٩٤/٩٣ بزيـــادة حوالـــى ١٠٪ عـــن المتوسط العام ، ٦٪ عن المتوسط العام لمخصصات هذا الباب على التوالي – لقد تأثرت الجامعة دون شك بعمليات النهب والتخريب وقد إنعكس ذلك واضحا علـــى التوزيع النسبى للموارد المالية .

## جدول رقم (٨)

## تطور موازنة جامعة الكويت والتوزيع النسبى لابوابها خلال الاعوام ١٩٨٧/٨٦ - ١٩٩٨/٩٧

مصروفات فعلية

| العام المالى | اجمالى الموازنة بالدينار الكويتى | التوزيع النسبى للأبواب | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | الباب الأول ٪ | الباب الثانى ٪ | الباب الثالث ٪ | الباب الرابع ٪ | الباب الخامس ٪ | الباب الثانى + الباب الثالث ٪ |
| ١٩٨٧/٨٦ | ٥٢٠١٢٢٢٦ | ٥٩ر٦ | ١٤ر٥ | ٣ر٦ | ٦ر٥ | ١٥ر٨ | ١٨ر١ |
| ١٩٨٨/٨٧ | ٥٧٣١٣٣٥٢ | ٥٦ر٢ | ١٤ر١ | ٣ر٢ | ١٢ر٧ | ١٣ر٩ | ١٧ر٣ |
| ١٩٨٩/٨٨ | ٦٢٢٦٥٥٩٠ | ٥٣ر٧ | ١٣ر٧ | ٣ر٥ | ١٤ر٨ | ١٤ر٣ | ١٧ر٢ |
| ١٩٩٠/٨٩ | ٦٨٤٨٢٩٦٧ | ٥١ر٠ | ١٣ر٤ | ٦ر١ | ١٦ر٠ | ١٣ر٦ | ١٩ر٥ |
| * ١٩٩١/٩٠ | ٢١١٢٦٢٣٥ | ٧٨ر٣ | ٢ر٥ | ٠ر٢٥ | ١١ر٩ | ٧ر٠ | ٧٥ر٢ |
| ١٩٩٢/٩١ | ٩٧٣٣٩٤٧٦ | ٣٠ر٢ | ٧ر٢ | ٤١ر١** | ٧ر٨ | ١٣ر٧ | ٤٨ر٣ |
| ١٩٩٣/٩٢ | ٨٢٠٦٠٦٨٢ | ٤٢ر٠ | ١٣ر٢ | ١٥ر٣ | ١٨ر٢ | ١١ر٣ | ٢٨ر٥ |
| ١٩٩٤/٩٣ | ٨٠٤٠٦٣١٢ | ٤٥ر٦ | ١٣ر٠ | ١١ر٠ | ١٨ر٣ | ١٢ر١ | ٢٤ر٠ |
| ١٩٩٥/٩٤ | ٨٤٣١٦٦٢٩ | ٤٥ر٤ | ١٠ر٩ | ٥ر٥ | ٢٦ر٨ | ١١ر٤ | ١٦ر٤ |
| ***١٩٩٦/٩٥ | ١٠١٤١٤٠٠٠ | ٤٠ر١ | ٩ر٥ | ٣ر٨ | ٢٨ر٦ | ١٨ر٠ | ١٣ر٣ |
| ***١٩٩٧/٩٦ | ١٠٦٣٤٢٠٠٠ | ٤٦ر٢ | ٩ر٥ | ٤ر٠ | ٢٧ر٣ | ١٣ر٠ | ١٣ر٥ |
| ***١٩٩٨/٩٧ | ١٠٥٨٨٨٠٠٠ | ٤٧ر٤ | ٨ر٨ | ٢ر٠ | ٢٨ر٦ | ١٣ر٢ | ١٠ر٨ |

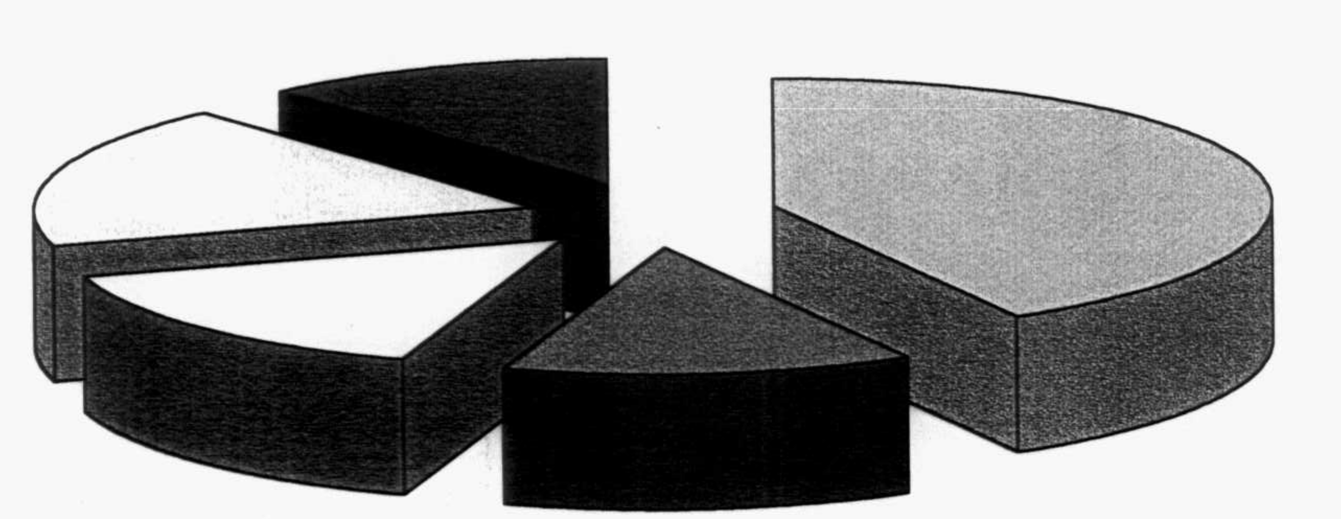
(*) القدر من الموازنة الذى تم انفاقه فعليا حتى حدوث الغزو العراقى وكذلـــك التزامـــات الجامعة بتوفير أجور العاملين بها فى ظل الغزو .

(**) توضيح تكلفة تعويض الجامعة عن نهب الأجهزة والمعدات اثناء الغزو .

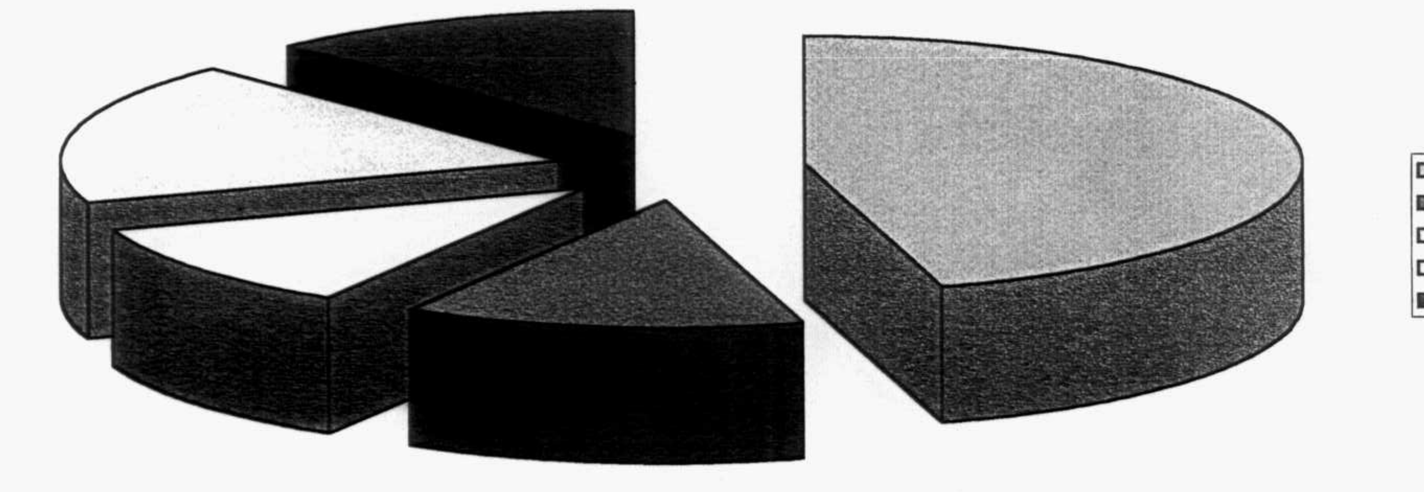
(***) تقديرات موزانة وليست مصروفات فعلية

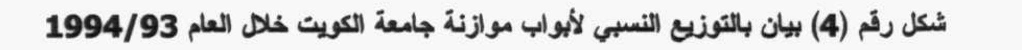
المصدر : ميزانية جامعة الكويت – سنوات مختلفة

شكل رقم (3) بيان التوزيع النسبي لأبواب موازنة جامعة الكويت خلال العام 93/92

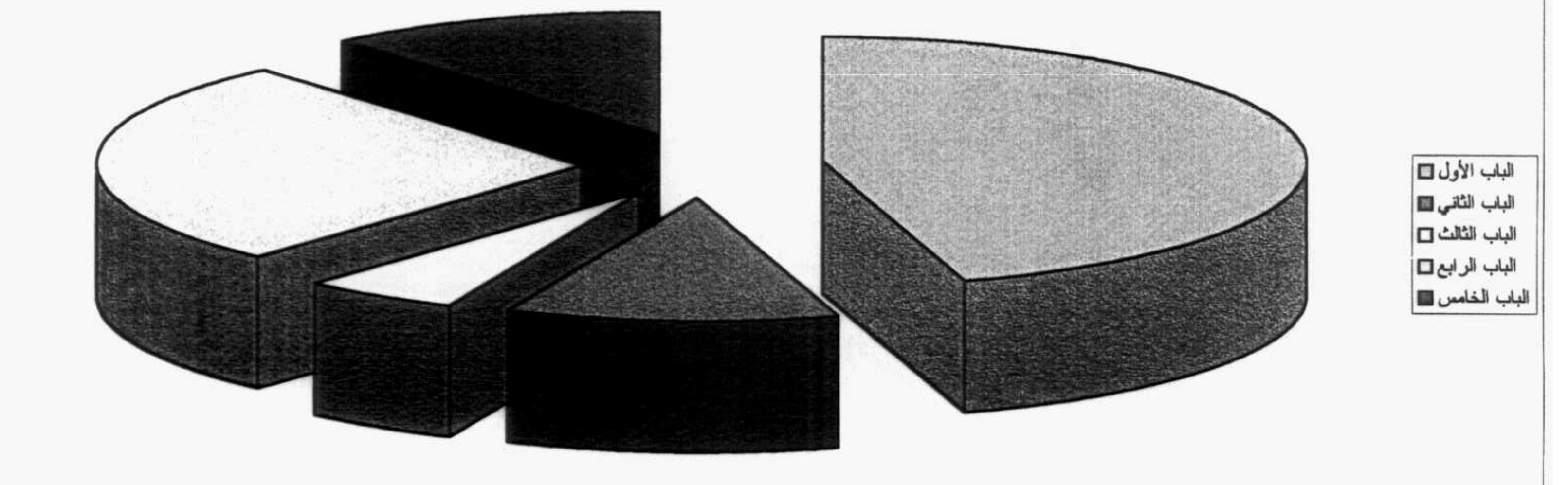


شكل رقم (4) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب موازنة جامعة الكويت خلال العام 1994/93

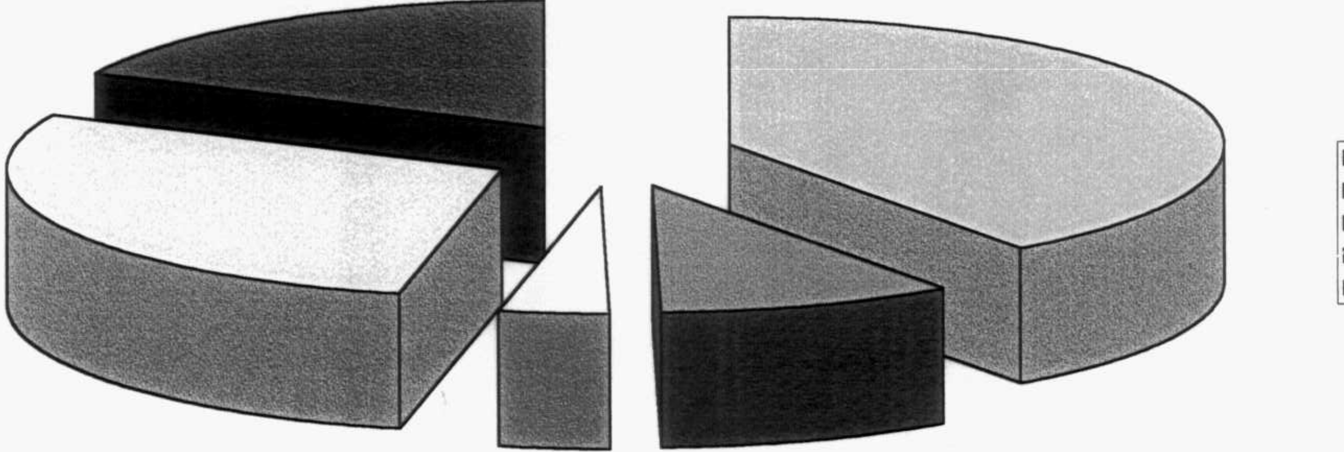


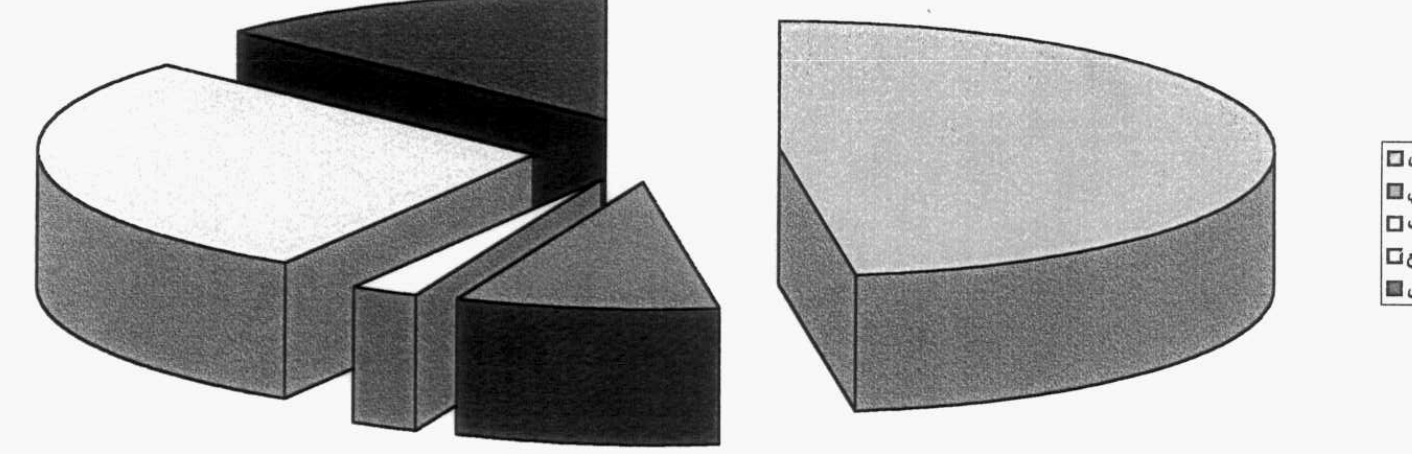
شكل رقم (5) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب موازنة جامعة الكويت خلال العام 1995/94



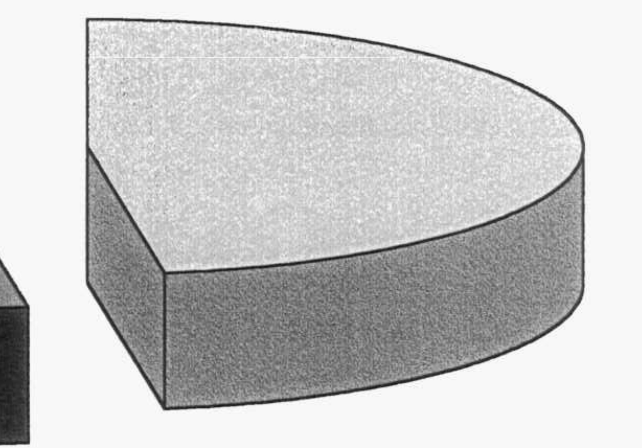
شكل رقم (6) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب موازنة جامعة الكويت خلال العام الدراسي 1996/95



شكل رقم (7) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب موازنة جامعة الكويت خلال العام 1997/96



**شكل رقم (8) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب موازنة جامعة الكويت خلال العام 1998/97**



تتضح صورة التوزيع النسبى للموارد بصورة أكـــثر جـــلاء بعيـــدا عـــن المشكلات التى يظهرها التوزيع التفصيلي لأشعبة أبواب الموازنة ، فضـــلا عـــن غموض فى احيان كثيرة عندما نستعرض توزيع الموارد المالية من خلال الأشعبة النسبية للمراكز المالية المختلفة داخل موزانات الجامعة وهو المعروض بـــبرامج الموازنة حسب التعبير المهنى .

**جدول رقم (٩)**

**الأنصبة النسبية لبرامج الميزانية فى جامعة الكويت**

**خلال الفترة ١٩٨٧/٨٦ - ١٩٩٧/٩٦**

| | المراكز الاكاديمية | المراكز المساندة | المشاريع الانشائية | المراكز التحويلية |
|---|---|---|---|---|
| ١٩٨٧/٨٦ | ١ر٤٣ | ٤ر٢٩ | ١ر٢٢ | ٤ر٥ |
| ١٩٨٨/٨٧ | ١ر٣٩ | ٦ر٢٥ | ٨ر٣٠ | ٦ر٤ |
| ١٩٨٩/٨٨ | ٩ر٣٨ | ٦ر٢٩ | ١ر٢٨ | ٧ر٤ |
| ١٩٩٠/٨٩ | ٧ر٤١ | ٣ر٢٧ | ١ر٢٥ | ٨ر٥ |
| ١٩٩١/٩٠ | ٢ر٤٤ | ٨ر٢٤ | ٩ر٢٦ | ١ر٤ |
| ١٩٩٢/٩١ | ٤ر٥٣ | ٤ر٣٤ | ٦ر٨ | ٦ر٣ |
| ١٩٩٣/٩٢ | ٦ر٥٢ | ٣ر٢٧ | ١ر١٦ | ٩ر٣ |
| ١٩٩٤/٩٣ | ٩ر٤٤ | ٦ر٣٢ | ٣ر١٨ | ٢ر٤ |
| ١٩٩٥/٩٤ | ٢ر٤٠ | ٥ر٢٧ | ٨ر٢٦ | ٥ر٥ |
| ١٩٩٦/٩٥ | ٨ر٣٣ | ٨ر٣٠ | ٣ر٢٩ | ١ر٦ |
| ١٩٩٧/٩٦ | ٧ر٣٩ | ٨ر٢٥ | ٣ر٢٧ | ٢ر٦ |

(*) ميزانية جامعة الكويت ( ميزانية تقديرية )

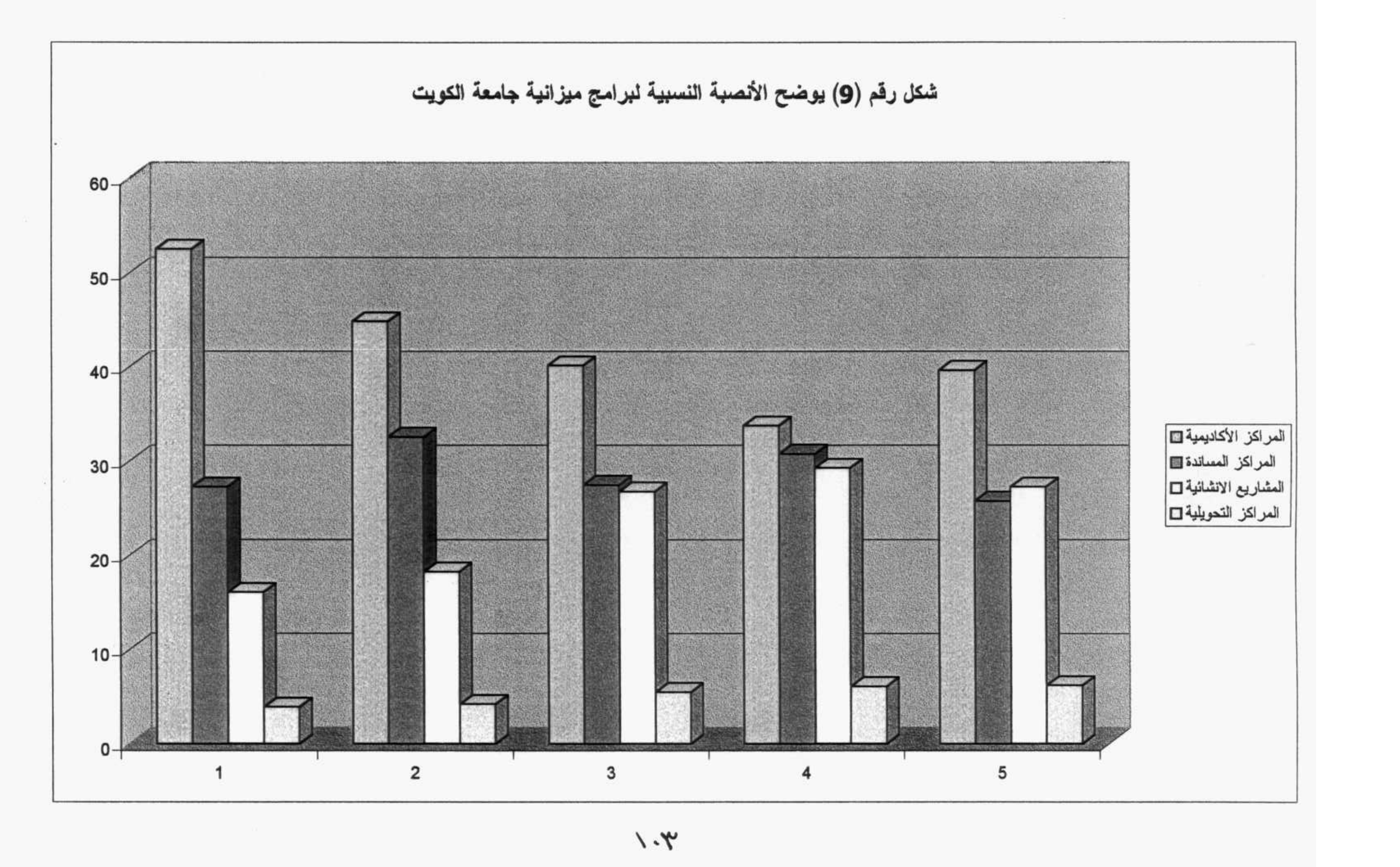
المصدر : وزارة المالية : جامعة الكويت الحساب الختامى عن السنوات المشار اليها فى الجدول .

هذا ما يوضحه الجدول رقم (٩) حيث ظلت دائما برامج المراكز الأكاديمية والتى تضم العملية التعليمية بطاقة فعالياتها والعمليات البحثية تستحوذ على قـــدر

يتراوح ما بين نصف الموازنة وأكثر من الثلث أن المتوسط العام لترحيب برامج المراكز الأكاديمية يدور حول نسبة الـ ٤٠٪ من اجمالى مخصصات الموازنة والـ ٦٠٪ الباقية للمراكز الادارية المساندة (قد يكون من بينها مثلا مراكز المعلومات وأقسام التسجيل وما الى ذلك ) والمراكز الانشائية والمراكز المالية التحويلية وهى تخدم تحويل البعثات والتحويلات الخارجية .

ان النصيب النسبى للمراكز الاكاديمية يتجاوز الـ ٥٠٪ سنتى ٩١/١٩٩٢، ١٩٩٣/٩٢ فقط . السنة الأولى منهم تعد من السنوات الشاذة فى ظروفها أما الثانية فهى سنة اقرب لأن تكون سنة طبيعية فى ظروف العمل بها غير أن هذا الاتجاه لم يصمد حتى تستمر مخصصات المراكز الأكاديمية فى الانخفاض لصالح المراكز الإدارية المساندة والمشاريع الإنشائية .

إن استحواذ المراكز المساندة وهى مجموعة الادارات المساندة للعملية التعليمية ، على قدر من الموازنة يتراوح ما بين الربع الى ثلث المخصصات ، إنما يعكس بصورة واضحة حالة التضخم البيروقراطى ومقدرتها الواسعة على استنزاف الموارد المالية للعملية التعليمية ، وهو نصيب كبير فعليا ، غير أننا لا نملك فى الواقع معيار قياسى فى مجال اقتصادات التعليم لأن هذا النصيب متغير دائما . ولكنه فى أغلب الحالات لا يزيد عن ٥٪ من جملة المخصصات المالية للتعليم الجامعى لأن العملية التعليمية بطبيعتها عملية غير بيروقراطية ، فضلا عن أن عمليات متابعة الطلاب وأنشطتهم واحتياجاتهم ينبغى أن تكون من خلال أساتذتهم، وهى بالفعل تتم كذلك ، لأن تقييم الطالب ورصد درجاته وتحديد ما اذا كان ناجحا أم راسبا ، فضلا عن تحديد ما إذا كان سوف يستمر فى الدراسة بالجامعة أو يتركها – كلها أمور تتحدد بمعرفة أساتذته ، لذلك ليس هناك مجال كبير للعمل الادارى الواسع فى العملية التعليمية وأنه بالفعل عمل ادارى مساند لا أكثر ولكن أن تقترب مخصصات المراكز المساندة من مخصصات العملية التعليمية والبحثية مجتمعتين ، فإن الأمر على هذه الصورة ينطوى على اهدار للموارد (أنظر الشكل رقم ٩ ) .


شكل رقم (9) يوضح الأنصبة النسبية لبرامج ميزانية جامعة الكويت
60
50
40
30
20
10
0
1
2
3
4
5
المراكز الأكاديمية
المراكز المساندة
المشاريع الانشائية
المراكز التحويلية

## جدول رقم (١٠)
## بعض الانصبة النسبية ذات الدلالة لاعضاء هيئة التدريس فى موازنة جامعة الكويت من عام ١٩٨٧/٨٦ - ١٩٩٧/٩٦

( بالدينار الكويتى )

| السنوات المالية | اعتمادات الابحاث والدراسات والاستشارات | مصاريف المؤتمرات | مصاريف المهمات الرسمية بالخارج | تكاليف البعثات | تكاليف التدريب | اشتراكات الدوريات | نسبة اجور اعضاء هيئة التدريس الى الباب الاول (٪) | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ١٩٨٧/٨٦ | ٣٧٩٨ر٠ | ٧٢ر٧ | ٥٥٢ر٣ | ٢٢٠٤ر١ | – | ٤٥ر١ | ٩ر٥ | |
| ١٩٨٨/٨٧ | ٤١٤٦ر٦ | ٣٣ر٣ | ٥٣٥ر٤ | ١٧٧٠ر٥ | ١٠ر٥ | ٤٧ر١ | ٩ر٥ | |
| ١٩٨٩/٨٨ | ٤١٧٤ر٨ | ١١٩ر٦ | ٥٥٧ر٠ | ١٧٩٩ر١ | ١٥ر٤ | ٧٦ر٥ | ٢٧ر٨ | |
| ١٩٩٠/٨٩ | ٢٢٤٢ر٦ | ٧٢ر١ | ٢٤٠ر٣ | ٨٢٥ر١ | ١١ر٢ | ٢٣ر٦ | ٢٨ر٠ | |
| ١٩٩١/٩٠ | ١٠٣ر٨ | ٢ر٠ | ١٠٣ر٤ | ٢ر٤ | ٤ر٥ | ٢٣ر٠ | ٣٥ر٣ | موازنة سنة الغزو |
| ١٩٩٢/٩١ | ٥٧٦ر٠ | ٣١ر٩ | ٢٣١ر٥ | ٩٩٩ر١ | ٧ر٩ | ٣٨ر٢ | ٢٨ر١ | |
| ١٩٩٣/٩٢ | ١٨٢٠ر٠ | ١٩٤ر٤ | ٤٥١ر٧ | ١٠١٣ر٠ | ٢٣٨ر٦ | ٥٨ر٥ | ٢٠ر٣ | |
| ١٩٩٤/٩٣ | ١٣٣٦ر٥ | ١٠٩ر٨ | ٣٢٥ر٩ | ١٤١٢ر٩ | ١٥٠ر٨ | ٥٠ر٢ | ٢١ر١ | |
| ١٩٩٥/٩٤ | ١٤١٢ر٧ | ٥٧ر٢ | ٣٢٥ر٩ | ١٦٧٢ر٥ | ١٠١ر٣ | ٢٦ر٨ | ٢٢ر١ | |
| ١٩٩٦/٩٥ | ١٢٣٢ر٩ | ٧٢ر٥ | ٢٨٢ر٠ | ١٦٦٦ر٤ | ١٢٠ر٩ | ٤٠ر٣ | ٢٣ر٦ | ميزانية تقديرية |
| ١٩٩٧/٩٦ | ١٣٣٩ر٧ | ٩٥ر٩ | ٢٣٠ر٦ | ١٩٠٧ر٨ | ٩٥ر٢ | ١٤٠ر٦ | ٢١ر٥ | ميزانية تقديرية |

أما اذا توغلنا قليلا فى دراسة نصيب عضو هيئة التدريس من مخصصات البنود فى الباب الأول والباب الثانى للموازنة بغرض القاء الضوء علـــى كيفيـة الربط بين نشاط عضو هيئة التدريس والاعتمادات المالية التى تساعده على انجاز عمله على نحو مناسب فإن الجدول رقم (١٠) يوضح هذه الصـــورة مـــن حيـث نصيب عضو هيئة التدريس من كـــل مـــن : اعتمـــادات الابحـــاث والدراســـات والاستشارات ومصاريف المؤتمرات ومصـــاريف المهمـــات العلميـــة الرســـمية بالخارج وتكاليف التدريب والاشتراكات فى الدورات والنصيب النسبى لعضو هيئة التدريس من تكاليف الاحلال والمقصود بها مصاريف البعثات الخارجية . فـــإذا بدأنا بالجانب الخاص بالبعثات فإن القيمة الواردة ابتداءمن عام ١٩٩٣/٩٢ تعكس اتجاها قويا للتوسع فى البعثات الخارجية بغرض تدعيم الهيئة التدريسية للجامعـــة باعضاء هيئة تدريس كويتيين ، وعلى الرغم من تراجع الانصبة النسبية فى اغلب بنود الانفاق الخاضعة للمقارنة الا ان هذا البند في تزايد مستمر يعكس فى واقـــع الأمر اهتماما متزايدا جاء فى محله لضمان مستقبل الجامعة من خـــلال ضمـــان تدفق دماء جديدة وامكانات شابة جديدة للانضمام للهيئة التدريسية .

نصيب عضو هيئة التدريس من الانفاق على البحوث والاستشارات متذبذب خلال الأربعة أعوام الاخيرة ، ما بين صعود وانخفاض ولكن نســـبته منخفضـــة بصفة عامة عن عام ١٩٩٣/٩٢ وعن المخصصات التى سبقت الغزو ١٩٩٠/٨٩ غير أن النصيب النسبى لا يزال مرتفعا نسبيا فقد بلغ في عـــام ١٩٩٧/٩٦ مبلـــغ (٧ر١٣٣٩) دينار كويتى أى ما يزيد عن اربعة آلاف دولار فـــى العـــام وهـــو بالمقارنة بجامعات فى بلدان نامية أخرى مثل الهند والصين وبعض بلدان أمريكـــا اللاتينية التى قطعت أشواطا فى مجالات البحوث والتطور يعد مرتفعا فى حين أن مخرجات البحوث والاستشارات ليست على نفس المستوى الذى ينبغى المقارنـــة عليه .

وفى تقديرنا أن هذا يعود لعدم وجود خطة وطنية للبحث والتطور لضمـــان استمرار وتراكم جهود البحث فى مجالات بعينها حتى نضمن الوصول الى نتـــائج

علمية محددة ، لكن انطلاقة اعمال البحث بدون خطط محددة ، يعنـــى الانطـــلاق غير المحدد فى عالم البحث العلمى الـــذى تحـــدده حـــدود وهـــو انطلاقـــة فـــى اللانهائيات، ومثل هذا الانطلاق غير مؤكد النتائج على الرغم من وجود الاستعداد لتخصيص اعتمادات مالية بصورة سخية لذلك لابد وأن تكتمل الصورة فى جانبها التنظيمى حتى يمكن الاستفادة بحق من هذه الاعتمادات وضمان الوصـــول الـــى نتائج تعود على المجتمع بفائدة حقيقية (١) .

وفى نفس السياق ونستطيع تقييم كل من مخصصات المؤتمرات والمهمات الرسمية بالخارج ، وإن كانت هذه المخصصات تعكس وجود تواجد كويتـــى فـــى المؤتمرات العالمية وفى الاتصال بالجامعات فى مناطق مختلفة من العالم ، غـــير أن الحصاد العلمي من ذلك لم تستفد منه المؤسسات العلمية فى الكويت فى صورة توثيقية مثلا لجهود المؤتمرات الدولية ، ولم تسفر عمليات التواجد الواسع فى هذه المؤتمرات عن حشد جهود لاعداد من الباحثين الأجانب من أجل عقد مؤتمـــرات علمية على ارض الكويت تناقش مشكلات علمية يواجهها المجتمـــع فـــى عمليـــة التنمية بأفاتها المتباينة .

أما المخصصات المتعلقة بالتدريب فهـــى تدفعنـــا للتســـاؤل عـــن حجـــم الاحتياجات التدريبية التى يحتاجها عضو هيئة التدريس الجامعية تتجاوز تكلفتهـــا للفرد الواحد أكثر من (٣٠٠) دولار فى العام – نتصور ان هناك اعتمادات واسعة نسبيا فى هذا المجال خاصة وأن بيانات المصاريف الفعلية لعام ١٩٩٤/٩٣ ومـــا قبله تجاوزت فيها هذه الاعتمادات الـــ (٥٠٠) دولار / للفرد .

واخيرا فى عامى ١٩٨٧/٨٦ ، ١٩٨٨/٨٧ لم يتجـــاوز نصيـــب اجـــور اعضاء هيئة التدريس الى مجمل الباب الأول ٥ر٩٪ ، فإن هذا المعـــدل خـــلال

(١) حول هذه الاشكالية وتداعياتها على مجملة الحركة العلمية والبحثية ، أنظر :
– ضياء الدين زاهر : عوائد البحث العلمي الاجتماعي فى الجامعات الخليجية ، بحث مقدم للنـــدوة الفكريـــة السادسة لرؤساء ومديرى جامعات الدول الأعضاء بمكتب التربية العربى لدول الخليج ، " البحث العلمى فـــى جامعات الدول الخليجية " ، مسقط ١١/٢٩ – ١٢/٣ – ١٩٩٤ .

السنوات الخمس الأخيرة من الجدول يتراوح ما بين ٣ر٢٠٪ ، ٦ر٢٣٪ وهو معدل متواضع جدا ويظهر من ناحية حجم التشقق فى تخصيص الاعتمادات المتعلقة باعضاء هيئة التدريس ومن ناحية أخرى ما يستوعبه الجهاز الادارى من مخصصات الباب الأول . وهذا مظهر أخر من مظاهر الهدر فى الموارد المالية .

هذا الهدر ساعدت عليه ظروف الوفرة المالية التى عاشها الاقتصاد الكويتى خلال العقود الثلاثة الاخيرة ( رغم محنة الغزو ومحنة حرب الخليج الأولى ) وقد ظهر ذلك واضحا فى اسلوب تخصيص اعتمادات الموازنة وهو ما يتضح من الجدول رقم (١١) حيث نجد ان دائما أن المصروفات الفعلية كانت أقل من اعتمادات الموازنة حتى أنه كان هناك عام ١٩٨٨/٨٧ فارقا بين الاعتماد الاجمالى للموزانة والمصاريف الفعلية فوائض نسبتها ٦ر٢٧٪ من حجم الموازنة الكلية ، ووجود هذه الاعتمادات الزائدة ، يجعل قيود الانفاق امام متخذ القرار بالغة التراخى ، مما يترتب عليه بتحديد لبعض الموارد فى دروب انفاق غير ضرورية أو مبالغ فيها . أى الوصول الى حالة من حالات الاسراف ، ويبدو أن هذا المبدأ المسيطر على إعداد الموازانات لا يزال مستمرا ، فعلى الرغم من تجاوز المصروفات بنسبة ٧ر٠٪ للاعتمادات الكلية عام ١٩٩٥/٩٤ إلا أن هذا الوضع اختلف سريعا عام ١٩٩٦/٩٥ كى يتجاوز الاعتمادات مرة اخرى بنسبة ٨ر٢٪ . فى ظل هذه المنهجية لإعداد الموازنات العامة يصعب ضبط عمليات الانفاق لغياب القيود الصارمة على عملية تخصيص الموارد وبذلك تنخفض كفاءة تخصيص الموارد المالية وهذا أمر بالغ الخطورة فى ظروف الأزمة المالية الحالية .

ترتيبا على كل ما سبق نجد أنفسنا فى وضع يحتم علينا اجراء مقارنة بين ما ينفق على طالب جامعة الكويت فى العام وبين ما ينفق على طالب التعليم العام فى البلدان الصناعية المتقدمة ، حتى يمكننا الوقوف على مدى الهدر المتضمن فى تخصيص الموارد المالية ، حيث يظهر الجدول رقم (١٢) متوسط الطالب من المصروفات الفعلية لموازنة جامعة الكويت حتى وصل عام ١٩٩٠/٨٩ الى

(٢٣٢٦٥) دولار أمريكى ونتغاضى عن المستوى الذى وصل اليه نصيب الطالب من الانفاق عام ١٩٩٢/٩١ لأنه عام ذو ظروف خاصة يوصف بعام التحريـــر ، لكن نصيب الطالب من الانفاق عام ١٩٩٣/٩٢ بلغ (٢٦٨٥٢) دولار امريكى وقد انخفض هذا النصيب الى أدنى نقطة له عام ١٩٩٥/٩٤ فكـــان (١٦٧٩٣) دولار امريكى ، وأخيرا أصبح فى العـــام الحـــالى ١٩٩٧/٩٦ مبلـــغ (١٧٧٧٨) دولار امريكى .

**جدول رقم (١١)**
**تطور المصروفات الفعلية كنسبة مئوية من الميزانية التقديرية لجامعة الكويت خلال الفترة ١٩٨٧/٨٦ - ١٩٩٦/٩٥**

| السنة | نسبة المصروفات الفعلية الى الميزانية التقديرية |
|---|---|
| ١٩٨٧/٨٦ | ٢ر٨٩ |
| ١٩٨٨/٨٧ | ٤ر٧٢ |
| ١٩٨٩/٨٨ | ٥ر٧٩ |
| ١٩٩٠/٨٩ | ٠ر٨٤ |
| ١٩٩١/٩٠ | ٥ر٢٤ (*) |
| ١٩٩٢/٩١ | ٥ر٩٨ |
| ١٩٩٣/٩٢ | ٥ر٨٥ |
| ١٩٩٤/٩٣ | ٩ر٩٢ |
| ١٩٩٥/٩٤ | ٧ر١٠٠ (**) |
| ١٩٩٦/٩٥ | ٢ر٩٧ |

(*) ميزانية عام الغزو
(**) أول عام يتحقق فيه عجز فى الموازنة نسبة ٧ر٠ ٪
المصدر: ميزانية جامعة الكويت – سنوات مختلفة

اذا اجرينا مقارنة بين متوسط نصيب الطالب من موازنة الجامعـــة لعـــام ١٩٩٧/٩٦ مع متوسط ما ينفق على طالب التعليم العام فـــى أكـــثر (١٠) بلـــدان صناعية تنفق على التعليم العام وهى مجموعة البلدان الموضحة فى الجدول رقـــم

(١٣) فإن نصيب الطالب الكويتى يتجاوزنصيب الطالب فى اعلى هذه البلدان وهى سويسرا بمبلغ ٢٠٤٧ دولار امريكي ويتجاوز ما ينفق على الطالب الامريكى فى نفس العام بمبلغ ٣١٧١ دولار امريكى ، ومما هو جدير بالملاحظة أن النفقات المقدرة لطلاب البلدان الصناعية تتضمن ما تنفقه مؤسساتهم التعليمية على برامج البحث والتطوير الهائلة التى تقوم بها وبعضها يحدث مشاركة فى برامج غزو الفضاء (انها دلالة هذه المقارنة فى الشكل رقم ٨ ) .

**جدول رقم (١٢)**
**تطور نصيب الطالب من موازنة جامعة الكويت**
**خلال الفترة ١٩٨٧/٨٦ - ١٩٩٧/٩٦**

| السنة | اعداد الطلاب المسجلين | نصيب الطالب بالدينار الكويتى | نصيب الطالب محسوبا بالدولار الامريكى |
|---|---|---|---|
| ١٩٨٧/٨٦ | ١١٢٥٦ | ٤٦٢١ | ١٤٠٩٤ |
| ١٩٨٨/٨٧ | ١٠٣٥٥ | ٥٥٣٥ | ١٦٨٨٢ |
| ١٩٨٩/٨٨ | ٩٤٠٠ | ٦٦٢٤ | ٢٠٢٠٣ |
| ١٩٩٠/٨٩ | ٨٩٧٨ | ٧٦٢٨ | ٢٣٢٦٥ |
| ١٩٩١/٩٠ | - | - | - |
| ١٩٩٢/٩١ | ٩٣٢٣ | ١٠٤٤١ | ٣١٨٤٥ |
| ١٩٩٣/٩٢ | ٩٣٢١ | ٨٨٠٤ | ٢٦٨٥٢ |
| ١٩٩٤/٩٣ | ١١٧٠٩ | ٦٨٦٧ | ٢٠٩٤٤ |
| ١٩٩٥/٩٤ | ١٥٣١٣ | ٥٥٠٦ | ١٦٧٩٣ |
| ١٩٩٦/٩٥ | ١٦٤٥٧ | ٦١٦٢ | ١٨٧٩٤ |
| ١٩٩٧/٩٦ | ١٨٢٤٣ | ٥٨٢٩ | ١٧٧٧٨ |

سعر التحويل ٠٥ر٣ دولار امريكى / دينار كويتى .
المصدر : محسوب من بيانات الموازنات ( سنوات مختلفة) وبيانات أعداد الطلاب المسجلين.

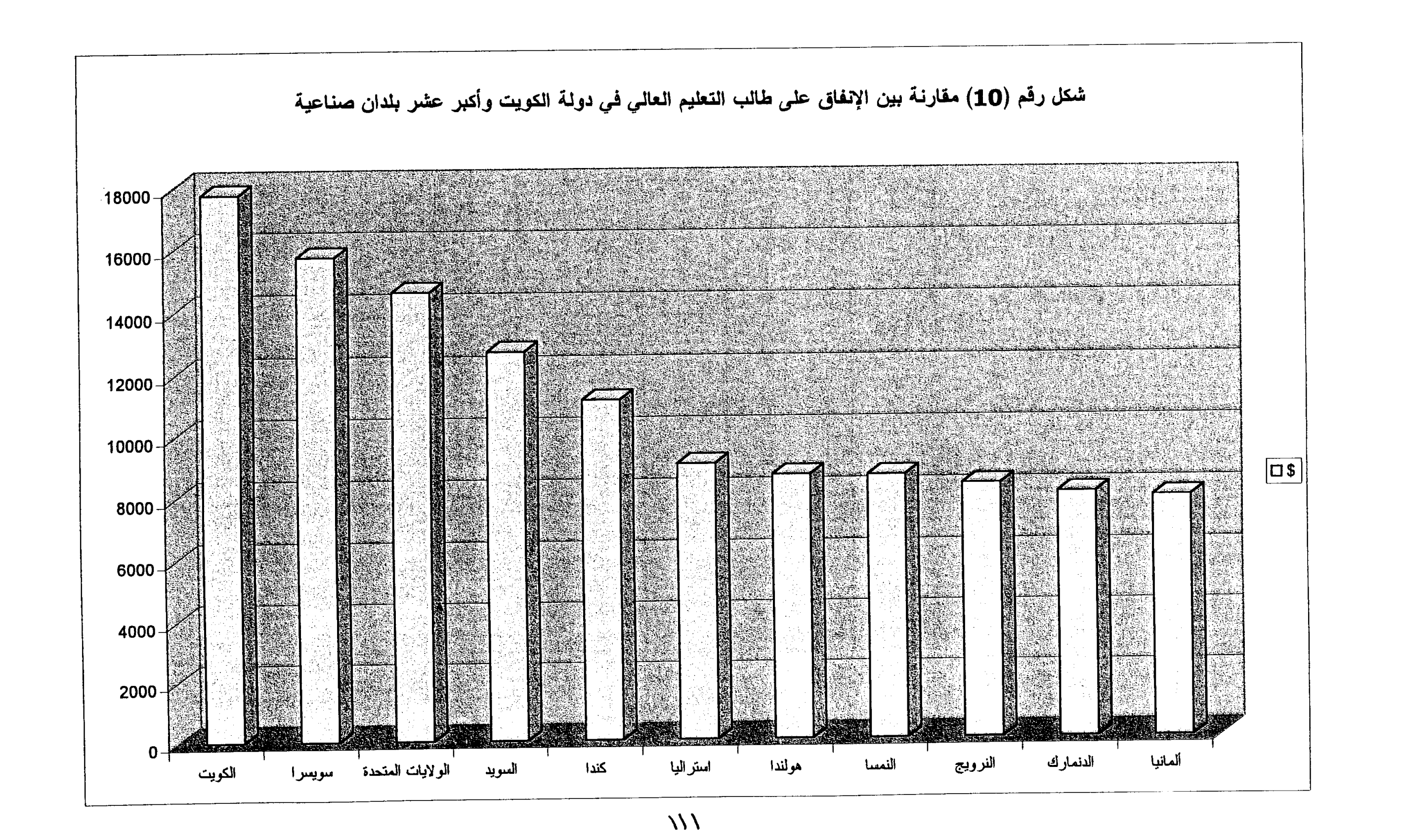
**جدول رقم (١٣)**

**الإنفاق على الطالب في التعليم العالي في أكثر بلدان صناعية تنفق علي التعليم العالي عام ١٩٩٧**

(بالدولار الأمريكي)

| الدولة | الانفاق على الطالب فى التعليم العالى |
|---|---|
| سويسرا | ١٥٧٣١ |
| الولايات المتحدة | ١٤٦٠٧ |
| السويد | ١٢٦٩٣ |
| كندا | ١١١٣٢ |
| استراليا | ٩٠٣٦ |
| هولندا | ٨٦٦٥ |
| النمسا | ٨٦٤٢ |
| النرويج | ٨٣٤٣ |
| الدانمارك | ٨٠٤٥ |
| المانيا | ٧٩٠٢ |

المصدر : تقرير التنمية البشرية - ١٩٩٧ - البرنـــامج الانمـــائى للامم المتحدة .


شكل رقم (10) مقارنة بين الإنفاق على طالب التعليم العالي في دولة الكويت وأكبر عشر بلدان صناعية
18000
16000
14000
12000
10000
8000
6000
4000
2000
0
الكويت
سويسرا
الولايات المتحدة
السويد
كندا
استراليا
هولندا
النمسا
النرويج
الدنمارك
ألمانيا
$

## ثانيا : مدى كفاءة توظيف موارد الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب

### أ - الموارد البشرية :

بادىء ذى بدء نود أن نوضح أن هذا القسم من التحليل الخــــاص بالهيئـــة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ، يبدو غير متوازن لا مـــن حيــث العمـــق ولا التفصيل فضلا عن الحجم بالنسبة لنظيره فى جامعة الكويت . وهذا يرجــــع إلـــى القصور الشديد فى مصادر البيانات عن الهيئة - ربما أن الهيئـــة لديهـــا مراكـــز معلوماتها الجيدة ، ولكن ما هو فى متناول الباحثين من معلومات عن الهيئة شديد الفقر ولا يعطى أى باحث إمكانية واسعة للتحليل والدراسة . وقد وقف هذا العامل المحدد حجر عثرة أمام جهودنا فى دراسة واقع توظيف الموارد فى الهيئة العامـــة للتعليم التطبيقى والتدريب رغم الأهمية الشديدة لهـــذه المؤسســـة التعليميـــة فـــى الظروف الراهنة التى يعيشها المجتمع الكويتى ، خاصة واننا نتصور للهيئة دورا بالغ الأهمية ، شديد الارتباط بسياسات التوظيف ، يتحدد فى مقدرة الهيئـــة علـــى القيام بعمليات التدريب والتى تحتاجها ومن شك القوى العاملة الكويتية - إما فـــى صورة التدريب التأهيلى بالاحلال محل العمالة والوافدة ، أو فى صورة التدريـــب التحويلي لتأهيل ذوى التخصصات التى لا يحتاجها سوق العمل حاليا لتحويليهم الى تخصصات تلاقى طلبا يتحددا عليها . لذلك ، قد يلعب نقص المعلومات الواضـــح عن الهيئة دورا مؤثرا فى قيامها بدورها المنشود فى هذه المرحلة بالغة الحساسية فى حياة المجتمع الكويتى .

### أ/١ تطور أعداد الطلاب فى الكليات المختلفة :

من ناحية أخرى سوف يجد القارىء أننا نركز هنا على طلاب كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب ولم نتطرق الى دراسة جهود التدريـــب ، وهـــذا

راجع لتحدد أهداف الدراسة فى العمل فى المجال الطلابى فى علاقة بسوق العمل فضلا عن عدم توافر رؤية وطنية للتدريب تسمح لنا بتناول أنشطة التدريب التى تقوم بها الهيئة على ضوئها ، قد نجد أعدادا من الدورات التدريبية ونجد أيضا أعداد قد تكون كبيرة من المتدربين ، ولكننا لا نستطيع القياس ، إذا ما كانت هذه الأعداد مناسبة أو أن موضوعات هذه الدورات تغطى إحتياجات تدريبية ملحة يمليها الطلب فى سوق العمل الكويتى أم لا .

على أى حال ، تمثل كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب اتجاهات تعليمية تتميز بأهمية خاصة فى المجتمع حيث أنها مسئولة عن تقويم الخريج الذى يملك المهارات المباشرة القابلة للتطبيق فى مجالات العمل الانتاجي أو الحرفى ، فهى لا تعد تخصصات أكاديمية بالمعنى المتعارف عليه فى التعليم الجامعى ولكنها تخصصات تطبيقية سواء من خلال قانون الهيئة نفسه رقم ١٩٨٢/٦٣ الذى حدد الغرض منها فيما يلى :

غرض الهيئة هو توفير تنمية القوى العاملة الوطنية بما يكفل مواجهة القصور فى القوى العاملة الفنية الوطنية ، وتلبية احتياجات التنمية فى البلاد " [1] ، كذلك من استقراء طبيعة التخصصات التى تحتلها هذه الكليات وهى كليات :

التربية الاساسية : وهى كلية ينطبق عليها تعريف التعليم العالى حيث الدراسة بها ٤ سنوات .

الدراسات التجارية : هى اقرب لفكرة المعاهد الفنية فوق المتوسطة .

العلوم الصحية : مثلها مثل كلية الدراسات التجارية .

الدراسات التكنولوجية : مثلها مثل كلية الدراسات التجارية .

غير أن قراءة سريعة لأعداد الطلاب الملتحقين بهذه الكليات يضع يدنا بقوة على مدى استجابة الخطة الدراسية للهيئة لمتطلبات " مواجهة القصور فى القوى العاملة الفنية " فى دولة الكويت ، وهذا ما يتضح من الجدول رقم (١٤) ، حيث

---

(1) انظر : رمضان الشراح : نحو رؤية جديدة للتكاليف والعائد الاجتماعى للتعليم التطبيقى والتدريب – الكويت : مؤتمر تنمية الثروة البشرية .. إستثمار ، ديسمبر ١٩٩٦ .

يتضح أن أعداد الطلاب المقيدين في كليات الهيئة في تزايد وبمعدلات عالية نسبيا فقد كان عدد الطلاب عام ١٩٩٢/٩١ يبلغ (١٠٧٥٦) طالبا – أصبح في عام ١٩٩٤/٩٣ ، (١٢٨٦٢) طالبا ، وقد تطورت هذه الاعداد حتى أصبحت فى العام الدراسى ١٩٩٧/٩٦ [٢] عددها وصل الى (١٤٨٥١) طالبا أى أن عدد الطلاب الاجمالى بكليات الهيئة قد تزايد خلال الفترة من عام ١٩٩٢/٩١ حتى عام ١٩٩٧/٩٦ بنسبة ٦ر١٩٪ .

وقد تبع ذلك حدوث زيادات مضطردة فى أعداد الطلاب بجميع الكليات ، إذ ازداد أعداد الطلاب بكلية التربية الاساسية من (٥٠٠٩) طالبا إلى (٥٢١٧) طالبا ( طبقا لبيانات الجدول) ووصل الى (٦٥٣٩) طالبا في عام ١٩٩٧/٩٦ بزيادة قدرها ٥ر٣٠٪ أما طلاب كلية الدراسات التجارية فقد إزداد عددهم من (٣٢٣٢) طالبا فى العام ١٩٩٢/٩١ حتى وصل الى (٤٧١٦) طالبا عام ١٩٩٤/٩٣ وقد تطور فيما بعد إلى (٥٠١٩) طالبا عام ١٩٩٧/٩٦ بزيادة قدرها ٢ر٥٦٪ ، ولكن طلاب كلية العلوم الصحية التى بدأت بداية قوية نسبيا ( بالنسبة لحالها الآن ) فقد كان عدد الطلاب بها عام ١٩٩٢/٩١ يبلغ (٦٩٨) طالبا ، انخفض الى (٤٥٩) طالبا عام ١٩٩٤/٩٣ ثم اصبح (٦٦٤) طالبا بنسبة انخفاض قدرها ٥٪ خلال الفترة موضوع الدراسة . التطور فى كلية الدراسات التكنولوجية جاء عاليا من حيث نسبة النمو ولكنه من ناحية الأعداد المطلقة جاء على غير المتوقع فقد كان عدد الطلاب بالكلية (١٨١٧) طالبا عام ١٩٩٢/٩١ زاد الى أن اصبح (٢٤٧٠) طالبا عام ١٩٩٤/٩٣ ووصل الى (٢٥٩٩) طالبا فى عام ١٩٩٧/٩٦ محققا ٤٣٪ نسبة نمو خلال الفترة المشار اليها لكن أعداد الطلاب فى هذه الكلية الهامة والتى يحتاج سوق العمل بالكويت خريجيها لوجود نقص كبير فى أعداد العمالة الفنية التكنولوجية بين القوى العاملة الوطنية – نجد أن هؤلاء الطلاب لا يمثلون سوى ٥ر١٧٪ من اجمالى عدد الطلاب بكليات هيئة التعليم التطبيقى . فإذا إضيفت اليهم كلية العلوم الصحية فإن النسبة الاجمالية لطلاب

---

[٢] التقرير السنوى لاعمال الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب لسنة ١٩٩٧/٩٦ ، ص (٥١) .

الدراسات التكنولوجية والتطبيقية الى اجمالى عدد الطلاب بكليات الهيئة تكـــون لا تزيد عن ٩ر٢١٪ .

وكنا نتوقع أن تكون النسبة الاعلى بين كليات هيئة التعليم التطبيقـــى لهـــذه التخصصات وليس للتخصصات ذات الطبيعة النظرية مثل كلية التربية الاساســـية والدراسات التجارية اللتان نجد فى خريجى بعض الكليات الجامعية تعويضا مناسبا لهما فى سوق العمل ، أى أننا أمام سياسة تعليمية لم تحقق فـــى واقـــع الآن مـــن أهدافها – أو هدف انشائها على " الخمس " فقط .

**جدول رقم (١٤)**
**تطور أعداد المقيدين حسب الكليات**
**بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب**
**من عام ٩١/١٩٩٢ – ٩٣/١٩٩٤**

| السنة | التربية الاساسية | الدراسات التجارية | العلوم الصحية | الدراسات التكنولوجية | الاجمالى |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٩٩٢/٩١ | ٥٠٠٩ | ٣٢٣٢ | ٦٩٨ | ١٨١٧ | ١٠٧٥٦ |
| ١٩٩٣/٩٢ | ٤٩٨٠ | ٤٢٩٣ | ٥٠٧ | ٢٢٤٢ | ١٢٠٢٢ |
| ١٩٩٤/٩٣ | ٥٢١٧ | ٤٧١٦ | ٤٥٩ | ٢٤٧٠ | ١٢٨٦٢ |

**المصدر** : الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الخطـــة الانمائيـــة الخمســـية ١٩٩٦/٩٥ – ٢٠٠٠/٩٩ .

**معدل طالب / عضو هيئة التدريس :**

توزيع الوظائف داخل الهيئة يتضمن مجموعة الوظـائف الخاصـة وهـى وظائف أعضاء هيئة التدريس ووظائف القائمين بالعمل التدريبى يمثـل أعضـاء هيئة التدريس ١٠٣٨ فردا خلال عام ١٩٩٧/٩٦ [1] مـن مجموعـة الوظـائف الخاصة . وللأسف ليس تحت ايدينا سلسلة زمنية تمكننا من إحصاء تطور عـدد أعضاء هيئات التدريس بالهيئة .

يترتب على ذلك أن المعدل المحسوب لطالب / عضو هيئة تدريـس فـى كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يبلغ ٣ر١٤ طالب / عضـو هيئـة تدريس . لكننا لا نستطيع التعليق على هذا المعدل كما ينبغى لأنه معدل كلي يضم اربعة كليات مختلفة إختلافا جذريا فى طرق التدريس حيث الدراسة فـى كليتـى التربية الأساسية والدراسات التجارية تقبل التدريس لأعداد كبيرة مـن الطـلاب باسلوب المحاضرات العامة غير أن التدريس بكليتى العلوم الصحية والدراسـات التكنولوجية لا تحتمل إلا اساليب التدريس للمجموعات الصغيرة ، ولكننا لا نملـك بيانات حول أعداد اعضاء هيئة التدريس على مستوى الكليات حتى نتمكـن مـن الوصول الى تقديرات جيدة فى هذا الصدد حتى نتمكن من رصـد مـدى كفـاءة العملية التدريسية .

**أ/٢ نسبة الإداريين إلى أعضاء هيئة التدريس :**

قد تختلف صورة المعدل معنا فى حالة الهيئة التعامة للتعليم التطبيقـي والتدريـب لأن القسم الآخر من مجموعة الوظائف الخاصة وهم مجموعة القائمين بـالتدريب يقومون بعمل تدريسى فى خدمة أهداف الهيئة لايقل أهمية عـن عمـل أعضـاء هيئات التدريس الذى يقومون أيضا بعبء تدريبى الى جانب أعمـالهم . لذلك

---

[1] الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب : مشروع ميزانية السنة المالية ١٩٩٧/٩٦ .

فإن المعدل سوف يصبح إدارى / وظائف التدريس والمقصـــود بهــا مجموعــة الوظائف الخاصة إجمالا لأننا لو فصلنا أعضاء هيئة التدريس وأنشـــأنا المعـــدل بصورته المعروفة فى الجامعة فإن قيمة المعدل سوف تنطــوي علـــى مبالغــة لا نفضل الوقوع فيها . وبذلك وجدنا أن معدل إدارى / وظائف تدريـــس هـــو ٣ر٢ إدارى/ وظيفة تدريس [1] بمعنى أن الجهاز الادارى يمثل أكثر من ثلثـــى حجـــم العمالة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب هذه الزيادة النســـبية فـــى أعـــداد الكادر الادارى تستحوذ على حوالى نصف تكاليف الباب الأول ( المرتبـــات ) اذ تبلغ النسبة بين نصيب الوظائف الخاصة الى نصيب الوظائف الأخرى من تكاليف الوظائف ١ : ٠٣ر١ وهذا بنفس حجم إستنذاف الموارد المالية الذى يمثله تضخم الجهاز الادارى بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

أما بالنسبة لمخرجات التعليم التطبيقى المتوقعة فتشير التقديـــرات إلـــى أن مخرجات كليات التعليم التطبيقى من الكويتيين خلال الســـنوات ١٩٩٦/٩٥ إلـــى ٢٠٠٠/٩٩ تصل إلي حوالي أربعة آلاف خريجا (٣٩١٠) معظمها مـــن كليتـــى التربية الأساسية وكلية الدراسات التجارية . ويفوق عدد الاناث من الخريجين عن عدد الذكور بما يزيد عن الضعف (٤ر٢ مرة ) والجدول رقم (١٥) يوضح ذلك .

---

(1) محسوب من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب : المرجع السابق .

**جدول رقم (١٥)**

تقديرات مخرجات كليات التعليم التطبيقي من الكويتيين

خلال السنوات ١٩٩٦/٩٥ - ٢٠٠٠/٩٩ م

| الكلية | الجنس | سنة الأساس | سنوات البرنامج | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ١٩٩٦/٩٥ | ١٩٩٧/٩٦ | ١٩٩٨/٩٧ | ١٩٩٩/٩٨ | ٢٠٠٠/٩٩ |
| التربية الأساسية | ذكور | ٣١٤ | ٢٧١ | ٤١٠ | ٤١٠ | ٤١٠ |
| | إناث | ٧٥١ | ٨٣٠ | ١١٦٠ | ١١٦٠ | ١١٦٠ |
| | جملة | ١٠٦٥ | ١١٠١ | ١٥٧٠ | ١٥٧٠ | ١٥٧٠ |
| الدراسات التجارية | ذكور | ٥٩٥ | ٥٠٤ | ٣٠٠ | ٣٠٠ | ٣٠٠ |
| | إناث | ٨٠٢ | ٨٢٧ | ١١٦٥ | ١١٦٥ | ١١٦٥ |
| | جملة | ١٣٩٧ | ١٣٣١ | ١٤٦٥ | ١٤٦٥ | ١٤٦٥ |
| العلوم الصحية | ذكور | ٣٣ | ٢٣ | ١٠٥ | ١٠٥ | ١٠٥ |
| | إناث | ١٣٤ | ١٥٥ | ٣٤٠ | ٣٤٠ | ٣٤٠ |
| | جملة | ١٦٧ | ١٧٨ | ٤٤٥ | ٤٤٥ | ٤٤٥ |
| الدراسات التكنولوجية | ذكور | ٥٤٠ | ٤٤٨ | ٣٥٠ | ٣٥٠ | ٣٥٠ |
| | إناث | ٩٦ | ٨٨ | ٨٠ | ٨٠ | ٨٠ |
| | جملة | ٦٣٦ | ٥٣٦ | ٤٣٠ | ٤٣٠ | ٤٣٠ |
| الإجمالي | ذكور | ١٤٨٢ | ١٢٤٦ | ١١٦٥ | ١١٦٥ | ١١٦٥ |
| | إناث | ١٧٨٣ | ١٩٠٠ | ٢٧٤٥ | ٢٧٤٥ | ٢٧٤٥ |
| | جملة | ٣٢٦٥ | ٣١٤٦ | ٣٩١٠ | ٣٩١٠ | ٣٩١٠ |

ب – الموارد المالية :

وصلت ميزانية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الى أكثر مـــن ٥٤ مليون دينار كويتى عام ١٩٩٧/٩٦ وهى بذلك تبلغ ٢ر٥١٪ من جملـــة ميزانيـــة جامعة الكويت لنفس العام فى حين أن نسبة الطلاب المقيدين بالهيئة الى الطـــلاب المسجلين بالجامعة فى هذا العام تبلغ ٤ر٨١٪ أى أن طلاب الهيئة المقيديـــن فـــى الدراسة يبلغون أربعة اخماس الطلاب المسجلين بالدراسة فـــى الجامعـــة ، لكـــن الاعتمادات المالية جاءت مختلفة الى حد كبير . يضاف الى ذلـــك ان اعتمـــادات ميزانية الهيئة ليست موقوفه على الطلاب فقط ولكنها تتجاوز ذلك الـــى النشـــاط التدريبي الذى هو من صميم عمل الهيئة أيضا وقد بلغ عدد المقيدين فى النشـــاط التدريبي فى نفس العام ٦٩٢٩ متدربا [١] .

وان كانت الهيئة تحصل على ايرادات نتيجة اجرائها لخدماتها فى المجـــال التدريبى إلا أن هذا القدر من المتحصلات ضعيف جدا ولا يغطى فـــى المتوســـط أكثر من ٣ر١٪ من جملة الانفاق الجارى للهيئة خلال الفترة من ١٩٩١/٩٠ حتى ١٩٩٤/٩٣ [٢]، رغم قلة ذلك لا نستطيع القول أن موازنة الهيئة تعـــد منخفضـــة لمواجهة احتياجاتها ، إن ما يوضح الجدول رقم (١٦) يضع يدنا علـــى المشـــكلة الحقيقية وهى مشكلة تخصيص الاعتمادات ، لقد اســـتحوذ البـــاب الأول نصيبـــا متزايدا دائما منذ عام ١٩٩٣/٩٢ حتى ١٩٩٧/٩٦ مـــن ٩ر٥٠٪ مـــن اجمـــالى الموازنة حتى وصل الى ٧ر٦٢٪ ، وكان من نتيجة ذلك أن أصبح الباب الثـــانى فى تدهور من ٩ر١٣٪ حتى وصل الى ١٠٪ عام ١٩٩٧/٩٦ وضمـــن نفاقـــات الباب الثانى تكمن بنود الانفاق الخاصة بالعملية التعليمية والتدريبية، وكنا نتصور أن نصيب الباب الثانى سيكون أكبر فى حالة الهيئـــة بســـبب اهميـــة الدراســـات التطبيقية وعمليات التدريب ، ولكن موازنة الأجور هى التى ابتلعت القسم الأكـــبر من الموازنة ، وهذا فى حد ذاته يعطى مؤشرا على مستوى الدراسات التطبيقيـــة

---

[١] محسوب من التقرير السنوى لاعمال الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب – مصدر سابق ص ٥١، ٥٢

[٢] رمضان الشراح ، مصدر سابق .

وبرامج التدريب ، وبالتالى مدى نجاح الهيئة فى تأهيل الخريجيـــن مـــن طـــلاب الكليات ومن طلاب البرامج التدريبية فى مواجهة احتياجات سوق العمـــل ، وقـــد سبق أن اشرنا فى القسم الخاص بالموارد البشرية الى التضخم البيروقراطي فـــى الهيئة .

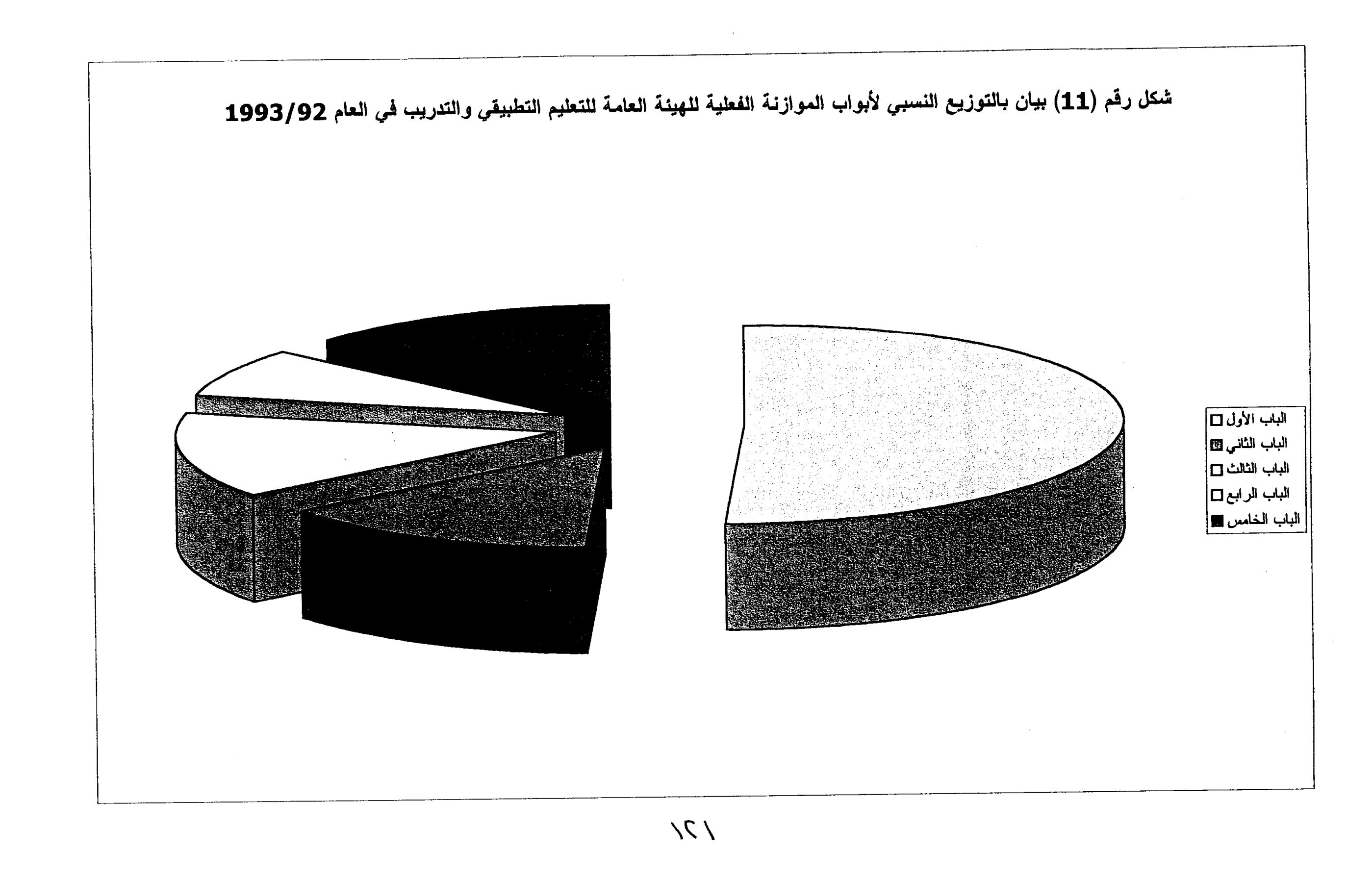
**جدول رقم (١٦)**
**تطور الموازنة الفعلية والتوزيع النسبى لأبوابها**
**للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب**
**من عام ١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦**

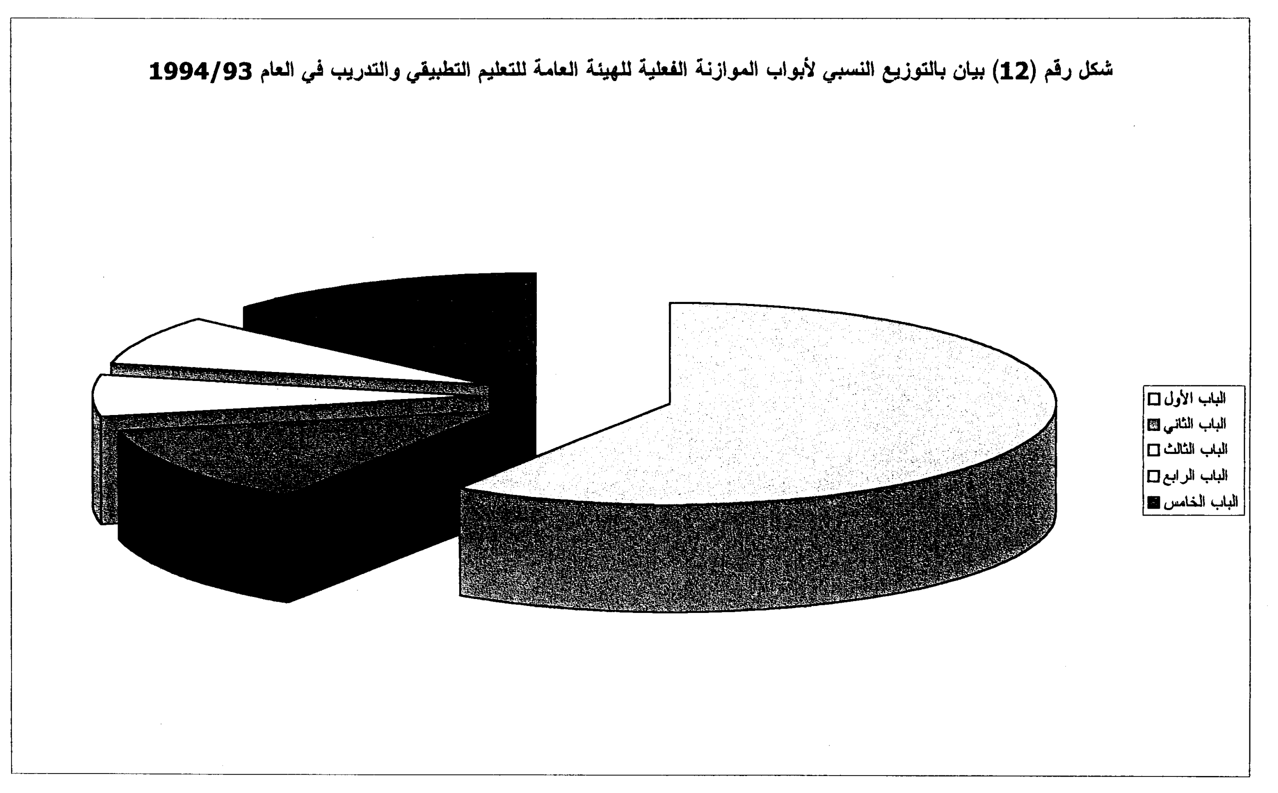
| السنة | الموازنة الاجمالية ٪ | الباب الأول ٪ | الباب الثانى ٪ | الباب الثالث ٪ | الباب الرابع ٪ | الباب الخامس ٪ | الباب الثانى + الباب الثالث ٪ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ١٩٩٣/٩٢ | ٥٢٦٨٦٢٠٨ | ٥٠ر٩ | ١٣ر٩ | ١٤ر١ | ٧ر٨ | ١٣ر٣ | ٢٨ر٠ |
| ١٩٩٤/٩٣ | ٤٨٧٧٥٧٢٧ | ٥٩ر٢ | ١٢ر٥ | ٦ر٧ | ٧ر٥ | ١٣ر٧ | ١٩ر٣ |
| ١٩٩٥/٩٤ | ٤٦٦٤١٣٩٥ | ٦٥ر٠ | ١٠ر٨ | ٢ر٠ | ٧ر٦ | ١٤ر٦ | ١٢ر٨ |
| ١٩٩٦/٩٥ | ٥٥٨٢٠٠٠٠ | ٦٠ر٩ | ١٠ر٤ | -ر٨ | ١١ر٤ | ١٦ر٥ | ١١ر٢ |
| ١٩٩٧/٩٦ | ٥٤٣٩٨٠٠٠ | ٦٢ر٧ | ١٠ر٠ | ١ر٥ | ٩ر٦ | ١٦ر٢ | ١١ر٥ |

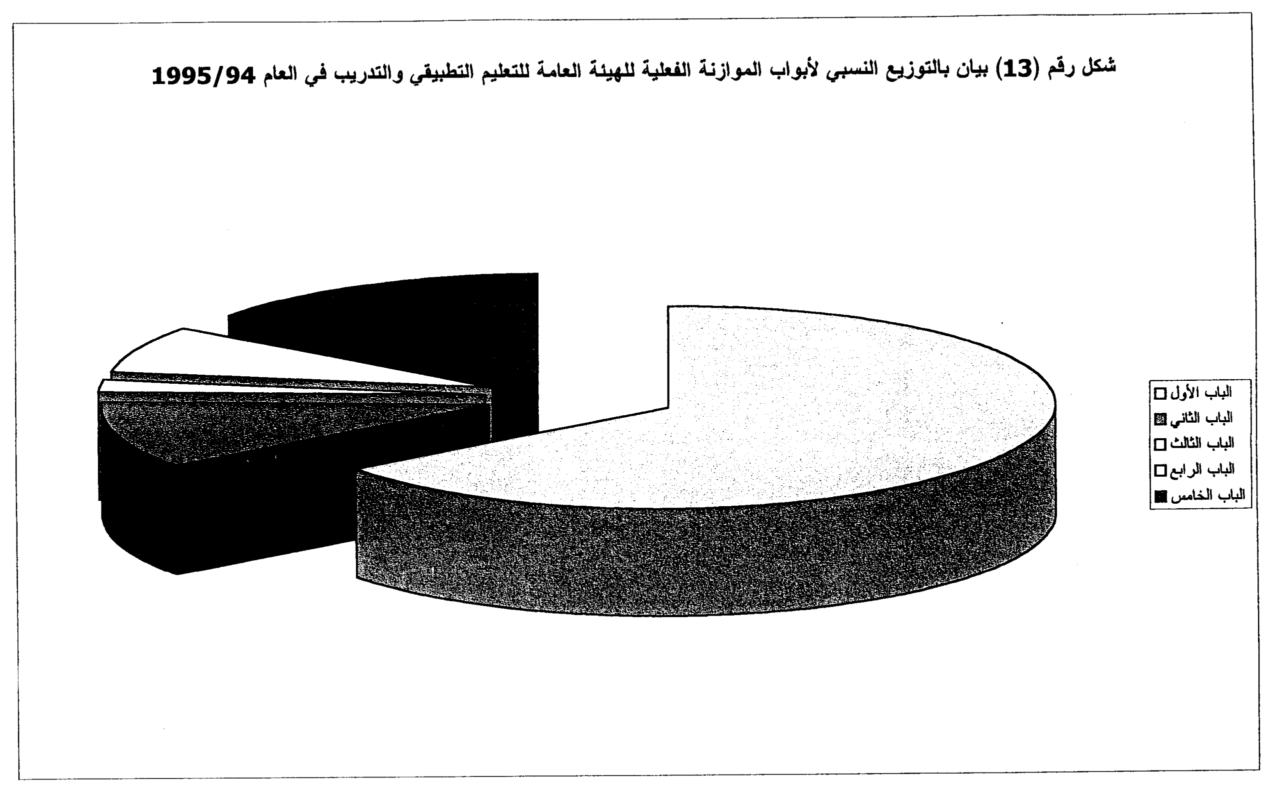
إذن ، نحن أمام مشكلة سوء توزيع الموارد المالية ، على الرغم من الحجم الكبير نسبيا لهذه الموارد ، ولكنه توزيع لا يسمح فى الحقيقة ، بـــالوصول الـــى مستوى جيد لتوظيف الموارد المالية .

لقد حذفنا من حساب نصيب طالب الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريـــب من موازنة الهيئة ، لأننا لا نستطيع التفريق بين مخصصات التعليم ومخصصـــات التدريب داخل الموازنة ، من خلال هذا المقدر المتواضع من البيانات الذى تمكنـــا من الحصول عليه .

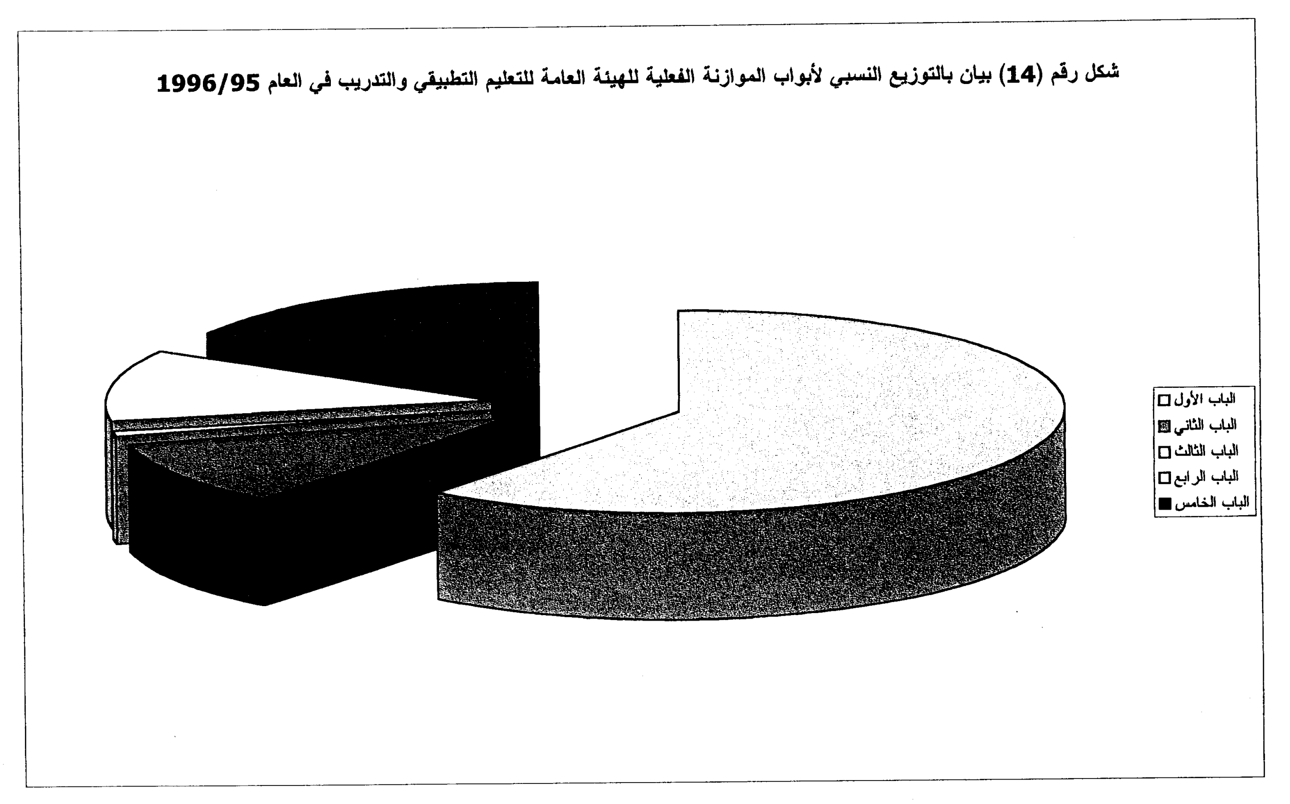
شكل رقم (11) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب الموازنة الفعلية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في العام 1993/92



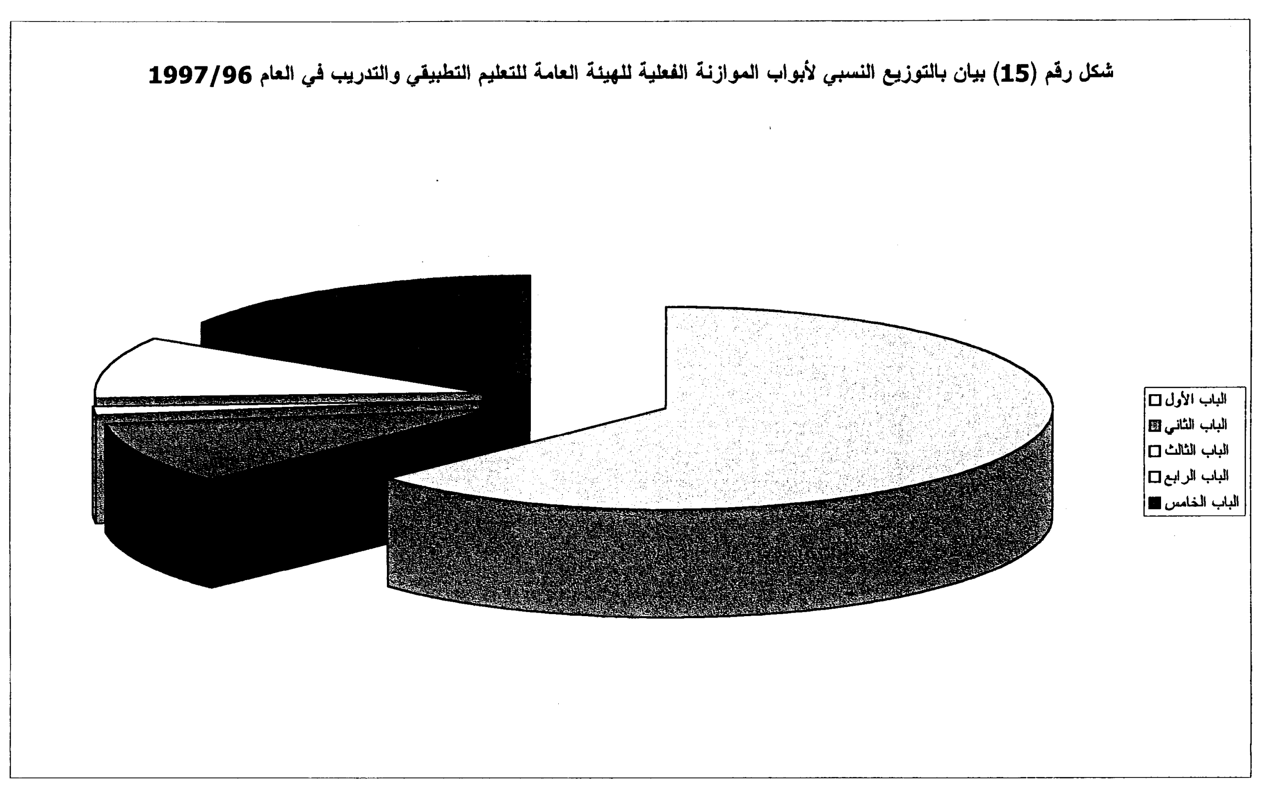

شكل رقم (12) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب الموازنة الفعلية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في العام 1994/93
الباب الأول
الباب الثاني
الباب الثالث
الباب الرابع
الباب الخامس


شكل رقم (13) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب الموازنة الفعلية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في العام 1995/94
الباب الأول
الباب الثاني
الباب الثالث
الباب الرابع
الباب الخامس

**شكل رقم (14) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب الموازنة الفعلية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في العام 1996/95**



شكل رقم (15) بيان بالتوزيع النسبي لأبواب الموازنة الفعلية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في العام 1997/96



**ثالثا : مؤشرات الكفاية الداخلية : جوانب القوة والضعف**

ابرز العرض السابق بعضا من مؤشرات هـذه الكفايـة ببعديهـا الكمـي والكيفي، وتؤيد الأدبيات ذلك ، ونلاحظ عموما في هذا الصدد ما يلي :

- ان التطور الكمي للموارد البشرية ( خاصة الطلاب ) بجامعة الكويـت فـي تزايد مستمر ومتسارع بشكل ايجابى من حيث تحقيق الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعى على أنه من ناحية أخرى قد شكل عبأ مضاعفا أثـر علـى جودة العملية التعليمية وبالتالي على جودة المخرجات الجامعية ، كما يرفـع نسبة الطلاب إلى هيئة التدريس إلى حدود قصوى بلغت (٤٩ : ١ ) في كلية التربية عام ١٩٩٥ [١] وعدم وجود سياسة ثابتة لها .

- تدهور نسب الملتحقين بالدراسات العليا ، مع عدم توافـر برامـج اكاديميـة للدكتوراه في معظم كليات الجامعة الأمر الذى ترتب عليـه إتبـاع سياسـة "الابتعاث الخارجى" المكلفة للغاية ماليا بدلا من " التأهيل الداخلي " الأرخص الذى يضمن الكوادر اللازمة للتدريس وتلـك اللازمـة لأجهـزة الحكومـة ومنظمات المجتمع المختلفة . مع تدهور ومستويات التدريس فى بعض أقسام الدراسات العليا لاتاحة الفرص أمام بعض اعضاء هيئة التدريس قليل الخبرة للتدريس ومن مراتب اقل من استاذ مساعد .

- إنخفاض نسب التخرج بالجامعة ، نتيجة إرتفاع نسب الهدر ( المتمثلـة فـى الرسوب والتسرب والتحويل .. الخ ) مما يضاعف من تكلفة الخريج ويمثـل عبأ ضخما بالتالي على ميزانية الجامعة ويؤثر على الميزانيات المخصصـة لقطاعات أخرى في الجامعة . وتوضح البيانات أن هذه الحالة سوف تتفـاقم إذا ما استمرت معدلات التخريج على ما هي عليه الآن ، فقد أوضحت نتائج

---

[١] جامعة الكويت : مخرجات جامعة الكويت وحاجة الدولة من الخريجين في التخصصات المختلفة ، ١٩٩٥ ، ص (١٥) .

أحدى الدراسات أن الجامعة سيكون فى مقدورها أن تخـــرج مـــا مجموعـــة (١٨٥٣٣) خريج خلال الفترة من عام ١٩٩٦/٩٥ إل عام ٢٠٠١/٢٠٠٠ إذا ما استمرت المعدلات الحالية ، وهذا العدد يمثل (٢١٪) من إجمالي خريجى كافة النظم التعليمية الكويتية (خريجوا نظم الثانوية العامة ومتســربي النظــم التعليمية ويمثلون (٣ر٥٤٪) ، وخريجوا كليات التعليم التطبيقـــى ويمثلــون (٧ر٢٤٪) من إجمالي الخريجين [١] .

في حين أن دراسة أخرى وضحت توقع تخريـــج (١٠٢٨) خريـــج خـــلال السنوات الخمس من (١٩٩٦/٩٥ – ٢٠٠٠/٩٩) فى حالة استمرار معـــدلات التخريج الحالية [٢] .

وفي كل الأحوال فإنه إذا علمنا أن معدلات إلتحاق المواطنين بسوق العمـــل لأول مرة بالنسبة لخريجى الجامعة تبلغ (٠٢ر٩٣٪) للذكـــور و (٢ر٦٤٪) للإناث ، وبإفتراض ثبات هذه المعدلات فإننا نتوقع أن يلتحق بقـــوة العمـــل خلال الفترة من ١٩٩٦/٩٥ إلى ٢٠٠١/٢٠٠٠ وفقـــا لتقديـــرات المجلـــس الأعلى للتخطيط حوالى (١٢٩٠٦) [٣] ، وعدد اقل بالنسبة لتقديرات دراســـة الجامعة .

– تقليدية البرامج الأكاديمية ، وغلبة الجوانب النظرية على الجوانب العملية فيها : فهذه البرامج لا تولي اهتماما ملحوظا بالتحولات الكونية والاقليمية والبيئية المتنوعة التى تواجه الجامعة وبيئاتها ، وخاصة ما يتصل بوظائف المســتقبل والاستعداد لها . فالتطبيقات العلمية الحديثة التى تؤدى إلى إختفاء العديد مـــن الوظائف تصبح هى نفسها المسئولة والقادرة على خلق العديد مـــن فـــرص العمل الجديدة ، مما يحتم ضرورة إعاة تدريب العاملين في الوظائف القديمة

[١] انظر : المجلس الاعلي للتخطيط : دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة الوظفيفيـــة ، (الكويـــت ، اللجنة الاقتصادية بالمجلس الأعلي للتخطيط ، ١٩٩٦) ، جدول ص (٥١) .
[٢] جامعة الكويت : مخرجات جامعة الكويت وحاجة الدولة من الخريجين فى التخصصات المختلفة ، ١٩٩٥ ، ص (٣٢) .
[٣] أنظر : المجلس الاعلى للتخطيط : دراسة حول البدائل المتاحة ، مرجع سابق ، ص (٥٤) .

حتى يصبحوا قادرين على القيام بالوظائف الجديدة ، وللتعامل مـــع طـــرق الانتاج الحديثة ، وخاصة المتعلقة بالكمبيوتر والربوت والليزر وتكنولوجيـــا الطاقة .. الخ .

- تمركز طرائق التدريس ( لدى بعض اعضاء هيئة التدريس ) على أســـاليب تقليدية إملائية تلقينية ، لا تعطى الطالب الصورة الجديـــرة بـــالاحتذاء مـــع اعتماد قطاع غير قليل من هؤلاء الاساتذة على مذكرة أو كتاب واحـــد فـــى التدريس (في أفضل الأحوال) مما يعرقل النمو المعرفى والابداعى للطالب .

- عدم كفاءة نظم القبول وسياساته واعتمادها على معـــايير احاديـــة وأخـــرى سطحية ، مما يجعلها غير قادرة على اكتشاف الموهوبين من المتقدمين ، كما يجعلها تسمح بقبول أخرين ليست لديهم الكفاءة أو المهارة أو الدافعية لدخول كلية أو قسم ما والعمل في مجالاته . كما أن سياسات القبول لا تقدم للطلاب المتميزين الحوافز الكافية المكافئة لإستعدادتهم وقدراتهم وايضا مع الجهـــود والأعباء المتوقع أن ينهضوا بها فى مستقبل عمليهم .

- إنعزالية كليات الجامعة عن بعضها بل وأقسام كل كلية عن اقسامها الأخـــرى في الكثير من الأحيان . مما يجعلها تبدو وكأنها جزر منعزلة في بحر متلاطم الأمواج ، مما يؤثر على رسالة الجامعة وأهداف كلياتا وأقســـامها ومكـــانتهم الاكاديمية والحثية والتدريسية والمجتمعية .

- تدنى اساليب التقويم على مستوى الجامعة حيث تعتمـــد علـــى الامتحانـــات التقليدية التى لا تقيس سوى المستويات الدنيا من التحصيـــل الدراســـى ، أى القشرة الخارجية للتعلم ، من حفظ وتلقين أو تطبيق في أحسن الأحوال ، دون عناية بالأساليب التقويمية المتعمقة القادرة علي ســـير واكتشـــاف القـــدرات والمستويات العليا لنتائج التعلم ، كالتحليل والتركيب واتخـــاذ القـــرار . لـــذا فأساليب التقويم فى حاجة ملحة إلى تقويم !! .

وهناك العديد من نواحي القوة والضعف فى جامعة الكويت ، وهى تحتاج في الأساس إلى دراسات ميدانية متعمقة لا يسمح الوقت المتاح بالقيام بها ، وهذه النواحى تمثل سياسات التعيين في وظائف هيئات التدريس وأسس الاختيار ، وسياسات التدريب والتاهيل الإدارى والعلمي للقوي العاملة بالجامعة ، ومدى الاستفادة من المنشآت التعليمية وطبيعة هذا الاستخدام ، نمط الادارة السـائد واساليبه في إتخاذ القرارات الحاسمة والروتينية ومدى كفاءة النظام التنظيمى والإدارى المعاون ... الخ . على أننا سوف نولي لقضية الهـدر الـتربوي المتمثل فى الهدر الطلابى أهمية قصوى بين كل هذه الجوانـب لإنعكاسـاته النفسية والاقتصادية والاكاديمية وسوف نخصص له الفصل القادم لمعالجتـه من زاوية متعمقة وجديدة .

# الفصل الرابع

# الهدر الطلابي في جامعة الكويت ومؤشراته الأساسية (دراسة إحصائية)

أولا : الهدر الطلابي وأهمية دراسته .

ثانيا : المظاهر الرئيسية للهدر الطلابي وحجمه في جامعة الكويت .

ثالثا : العوامل المؤثرة على تسرب الطلاب مـــن الجامعـــة : دراســـة إحصائية

- النموذج الاحصائى .
- نتائج النموذج .
- تفسير النتائج .
- استخلاص أخير .

# الفصل الرابع

## الهدر الطلابي فى جامعة الكويت ومؤشراته الأساسية
## ( دراسة إحصائية )

### أولا : الهدر الطلابي وأهمية دراسته :

تظهر ضمن دراسات الكفاءة الداخلية للجامعة أهمية توفير معلومات واقعية عن حقيقة الهدر الاكاديمى فى كل مظاهره الكمية والكيفية والنوعية ، لاسيما تلك المظاهر المتصلة بالرسوم والتسرب وما يترتب عليهما من هدر مالى وأعباء إقتصادية إضافية ، وذلك بإعتبار أن هذه المعلومات تشكل الأساس الحقيقي والمنطقى لمجمل حركة التخطيط الاستراتيجى للجامعة .

وقد يدافع البعض عن بعض مظاهر الفقد ، كرسوب طلاب الجامعات ، مثلا ، على أنه دليلا علي المستوى الاكاديمى المرتفع لهذه الجامعات ، إلا أننا نرى أن هذه الرسوم وما قد يترتب عليها من تسرب وهدر للأموال إنما يمثل ، في الدلالة العميقة خطورة كبيرة على كافة عناصر الكفاية الأكاديمية بدءا من الطالب ووصولا إلى المجتمع ، عبر الجامعة والمنظومة الاقتصادية .

فعلي المستوى الشخصى يسبب الرسوب أو التسرب بالنسبة للطلاب احباطا شديدا لهما وخيبة أمل وخسارة فى الوقت والمال والتقدير النفسي . وتزداد هذه المشاعر قسوة عندما يكتشف هؤلاء الطلاب الفاشلون ، من وجهة نظر المنظومة الجامعية ، أن زملائهم نجحوا ليسوا بالضرورة افضل منهم أكاديميا ولا يتفوقون عليهم فكريا وذهنيا ، كما لم يثبت بالدليل القاطع أن الذين لم ينجحوا أقل إبداعا أو إنتاجا من الذين نجحوا أو أستمروا في المنظومة . وقد تقود هذه المشاعر التى تمثل درجة من الحقيقة ، الراسبون إلى مقاطعة التعليم الجامعي أو إتخاذ مواقف مضادة منه ومن المجتمع . فمهما كانت الأسباب التى يعزى إليها رسوب الطلاب،

كإنخفاض مستوى الذكاء أو التحصيل أو غيرهما ، فإنها جميعـــا ليســت مــبررا للجوء الجامعات لتبرير فشل الطلاب فيها وبالتالي ضعف كفايتها التعليمية ، إذ أن المفروض فى الجامعة أن تكون بيئة خاصة لتنمية قدرات وامكانـــات ومهـــارات طلابها وتعويضهم عما يفتقرون إليه من نقص أو قصـــور فـــى مختلــف هــذه الجوانب.

وبالتالي فليس من حق الجامعة أن تعتبر التحصيل الاكاديمى وحـــده هــو المعيار فى الحكم على مدى كفاءة طالب دون غيره ، فهناك عدد من المتغـــيرات والمؤشرات الأخرى التى يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند العكس عن طريق أداء المنظومة الجامعية .

ومن ناحية ثانية ، نجد أن الرســـوب يمثــل خســارة اقتصاديــة كــبرى للمؤسسات الجامعية والمجتمعية بما يمثله من هدر إقتصـــادى ضخــم وتعويــق الاداءات الطالب الراسب أو المهدر وتقليص اسهاماته المجتمعية .

لذا فإن الرسوب والتسرب والهجرة مؤشرات اساسية للهدر ( Wastge ) فى كفاءة النظم الجامعية . فمثل هذا الهدر يقلل من ناحية ثالثة مـــن العــائد مـــن المنظومة الجامعية كما وكيفا . لذا ، يجب أن نضع أمام إعينا وفي تفكيرنا هـــدف ت " تحقيق الكثير بالقليل الذى لدينا " ويتصدى الجزء التالى لهذه المظاهر المؤثرة في كفاءة الجامعة داخليا .

### ثانيا : المظاهر الرئيسية للهدر الطلابى في جامعة الكويت :

رصدنا فى جزء سابق ، هذا النصيب النسبى المرتفع للطالب من موازنــــة التعليم الجامعى فى مقابل إقتصار الأمن التعليمية على مجرد وظيفتها التعليمية فقط ولم تتضمن أى مشاركة فى عملية البحوث والتطوير فى المجتمع كما يحدث فـــى أغلب البلدان المتقدمة والتى تتقارب مع دولة الكويت فى النصيب النسبي للطـــالب

من موازنات التعليم الجامعى كما أسلفنا ، لذا ، فإننا نرصد جانبا آخر أشد فداحة وهدرا وهو نسبة ليست بالقليلة من الطلاب الذين يجدون فرصا أخـــرى خـــارج جامعة الكويت سواء بالالتحاق بجامعات أخرى خارج البـــلاد أو الانخـــراط فـــى مجالات عمل أخرى يسمح سنهم بالالتحاق بها خاصـــة وأن متوســطات أعمـــار الطلاب لدى الالتحاق بالجامعة تكون فى الغالب أكبر من (١٨) عاما مما ييســـر لهم فرصة الالتحاق بأعمال اخرى ذات عائد مـــادى واجتمـــاعي ايضـــا أكـــبر وأفضل، وقد بلغت نسبة هذا النوع من الطلاب فى أعلى السنوات (العام الدراسى ١٩٨٨/٨٧) نسبة ٢١ر١٥٪ من اجمالى الطلاب المقبولين فى نفس العام وهؤلاء الطلاب مسجلون فى الجامعة ولكنهم يفصلون بعد ذلك بسبب عدم حضورهم على الاطلاق فهم فى الغالب أكتفوا فقط بتسجيل أسمائهم وبما يفيد أنهم طلاب بـــاحدى كليات الجامعة وبعد ذلك انقطعت صلتهم تماما بحرم الجامعة وهذا ما يتضح مـــن الجدول رقم (١) حيث كانت نسبة هؤلاء الطلاب فى بداية السلسلة الزمنيـــة فـــى العام الدراسى ١٩٨٥/٨٤ ما نسبة ١٠ر١٪ واستمرت فى الارتفـــاع المضطـــرد وبسرعة حتى أصبحت ٢١ر١٥٪ عام ١٩٨٨/٨٧ ، لكن النسبة ظلت فى تذبذب مابين ارتفاع وانخفاض ولم تعد ثانيا إلى المستويات التى كانت عليها فى العامين الأولين للسلسلة الزمنية وان كانت النسبة فى العام الأخـــير فـــى الجـــدول (عـــام ١٩٩٦/٩٥) قد بلغت ٠٥ر٤٪ الا أن هذه النسبة ليست بعيدة بدرجة كافية لحداثة سنة القبول وتاريخ الفصل من الدراسة : أى أن هذه الظاهرة تتحرى فـــى مـــدى نسبة مابين ٥٢ر٧٪ ، ٢١ر١٥٪ من عدد الطلاب المقبولين فى الجامعة قبل عام.

غير ان ظاهرة الانسحاب من أجل البحث عن فرص تعليمية أو اجتماعيـــة أو اقتصادية أخرى ليست هى الظاهرة الأكبر والاخطر فضلا عن أنهـــا لا تمثـــل النسبة الأكبر من الفقد ، ولكن ما هو جدير بالذكر أنها ظاهرة لم تتعـــرض لهـــا الدراسات السباقة التى تناولت الأداء الطلاب فى جامعة الكويت على اعتبـــار أن هؤلاء الطلاب لم يشغلوا مقاعد الدرس ، ولكن جانب الهدر فى الموضوع يرجـــع الى تخصيص فرص تعليمية لهم وإدراجهم فى سجلات الجامعة وتعيين أعضـــاء هيئة تدريس لمواجهة احتياجاتهم التعليمية الى أخر سلسلة الاســـتعدادات اللازمـــة

لاستقبال طالب للدراسة أو بمعنى أوضح تهيئة فرصة تعليمية ، ولكنها تكون فـــي النهاية فرصة مهدرة ، ومن وجة نظر الطالب الذى لم يحظـــى بهــذه الفرصـــة المهدرة بسبب تخصيصها لشخص آخر لم يستغلها فإن الخسارة تكون أكبر وأفدح وتمثل نوعا من أهدار فرص الغير أيضا .

أما ظاهرة (التسرب) من الدراسة وهى الظاهرة التى اهتمت بها الى حـــد كبير أغلب الدراسات والتقارير الرسمية الخاصة بأداء الطلاب فـــى الجامعـــة أو رسم الخطط التعليمية فهى بالفعل تتضمن الجانب الأكبر من الهـــدر [١] ولهــذا ، يتمثل فى النسب العالية الطالب للطلاب المتسربون بالنســـبة لاجمـــالى الطـــلاب المقبولون فى نفس الدفعة كما هو واضح من الجدول رقم (١٧) فقد وصلت نسبة الطلاب المتسربون من الدفعة التى تم قبولها عام ١٩٨٨/٨٧ ، ٦٧ر٣٥٪ أى أن أكثر من ثلث عدد الطلاب الذين قبلوا الى الجامعة في ذلك العام تركـــوا مقـــاعد الدراسة لسبب أو لاخر وهجروا التعليم نهائيا وهذا الجانب من الهدر لا يقف فقط عند حدود الهدر المادى للامكانيات المالية والنفقية الموجة للطلاب خلال تعليمهـــم الجامعى ولكن أيضا هدر للفرص الاجتماعية والتنموية المتوقعة من تعلم هـــؤلاء الطلاب وحصولهم على درجاتهم الجامعية التى كان ينبغي أن يحصلوا عليها ، إن المدى الذى تتأرجح بينه نسب الطلاب المتسربين يقع مـــا بيـــن ٣٢ر١٤٪ (عـــام ١٩٩٢/٩١) ، ٦٧ر٣٥٪ (عام ١٩٨٨/٨٧) وقد تعمدنا أهمال نسبة المتسربين من الطلاب المقبولين فى دفعة العام الدراسى ١٩٩٦/٩٥ لأن هذه النسبة المنخفضة لا تعبر عن كل الحقيقة لأن عملية تسرب الطلاب من الدراسة لا تتم دفعة واحدة ولا لسبب واحد ولكنها تحتاج الى مدى زمنى ما حتى يصبح الطالب مفصول نهائيـــا من الدراسة لأى سبب من الاسباب التالية [٢] :

1. الانسحاب النهائى من الدراسة .
2. الانقطاع عن الدراسة .

---

[١] راجع على سبيل المثال : محمود عبد الرحيم وأخرون : دراسة حول الأداء العلمي لطلبة جامعة الكويت (مركز التقويم والقياس ) - جامعة الكويت - ١٩٩٥ .

[٢] هذه الاسباب مصنفة طبقا لتصنيف حالة الطالب في قاعدة بيانات الطالب فى نظام المعلومات الخاص بجامعة الكويت .

3. الفصل بقرار تأديبي .
4. الفصل بسبب الحصول على ٣ انذارات فى المعدل العام بمعنى تدهـــور المستوى الدراسى للطالب وعدم مقدرته على تحقيق الحد الأدنى المطلوب فى المعدل لثلاثة مرات .
5. الفصل بقرار لجنة شئون الطلاب .
6. الفصل لانقضاء المدة الاعتيادية للتخرج ، بمعني تجاوز الطـــالب لجميـــع الفرص المتاحة له لدراسة المقررات اللازمة لحصولــــه علـــى الدرجـــة الجامعية .
7. الفصل لتجاوز شروط الانقطاع عن الدراسة والوضع هنا مختلـــف عـــن السبب الوارد فى البند رقم (٢) الخاص بالانقطاع عن الدراسة حيث يعـــد الاول انقطاعا نهائيا أما الأخير فهو تعـــدد مـــرات الانقطـــاع والانتظـــام بالصورة التى يبدو بها الطالب غير جاد أو حريص على الاستمرار فـــى الدراسة .

فكما نرى أنه لتحقيق شرط من هذه الشروط لابد من فترة زمنيـــة لذلـــك جاءت النسبة فى العام الأخير منخفضة وهى فى تقديرنا تعبر عن نسبة الطـــلاب المتسربون للسببين الأول والثانى وربما الثالث أيضا (انظر الجـــدول رقـــم (١٧) والشكل رقم (١٦)

غير أن امكانية تقدير الهدر فى موازنات التعليم الراجع الى تسرب الطلاب من التعليم الجامعة يعد من الأمور الصعبة التقدير الى حد كبير نظـــرا لاختـــلاف المدد الزمنية التى يقضيها كل طالب فى الجامعة حتى يتسرب منهـــا ، ولاننـــا لا نستطيع الوصول الى تقدير سريع لهذا فإنه من المناسب دراسة العوامل المؤثـــرة على الطلاب المتسربون والتى تعد أكثر مسئولية عن تسربهم عـــن غيرهـــا فـــى محاولة لوضع تصور لمواجهة هذه الظاهرة .

جدول رقم (١٧)

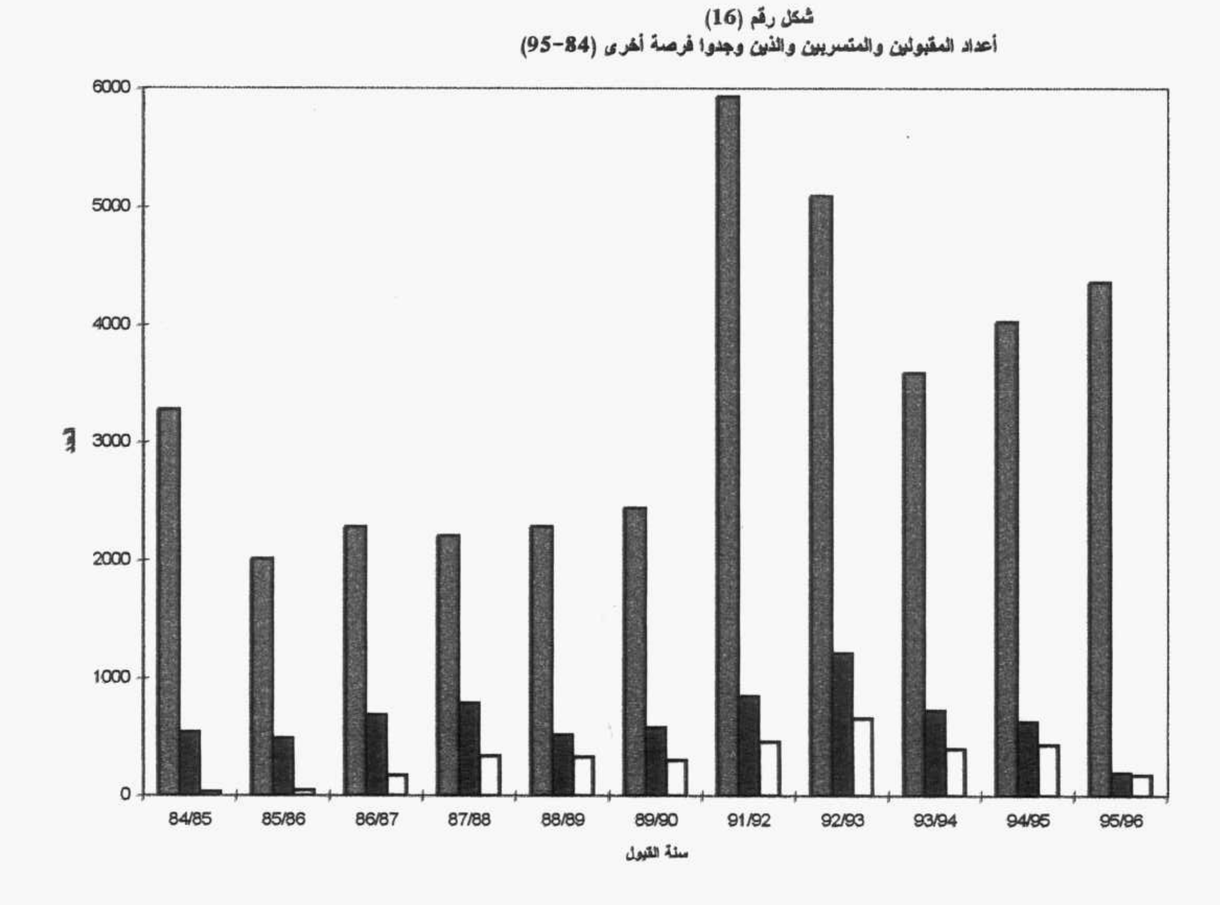
**تطور أعداد المقبولين والمتسربين بجامعة الكويت**

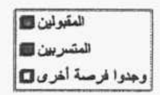
**خلال الفترة من ٨٤/٨٥ - ٩٥/١٩٩٦**

| سنة القبول | المقبولين | المتسربين | وجدوا فرصة أخرى | اجمالى المتسربين والذين وجدوا فرصة أخرى |
|---|---|---|---|---|
| ٨٤/٨٥ | ٣٢٧٥ | ٥٣٩ | ٣٣ | ٥٧٢ |
| ٨٥/٨٦ | ٢٠١٣ | ٤٨٩ | ٤٥ | ٥٣٤ |
| ٨٦/٨٧ | ٢٢٨٦ | ٦٨٥ | ١٧٢ | ٨٥٧ |
| ٨٧/٨٨ | ٢٢٠٩ | ٧٨٨ | ٣٣٦ | ١١٢٤ |
| ٨٨/٨٩ | ٢٢٩١ | ٥٢٠ | ٣٢٩ | ٨٤٩ |
| ٨٩/٩٠ | ٢٤٤٣ | ٥٧٩ | ٣٠٢ | ٨٨١ |
| ٩١/٩٢ | ٥٩٣٤ | ٨٥٠ | ٤٥٩ | ١٣٠٩ |
| ٩٢/٩٣ | ٥١٠٣ | ١٢١٧ | ٦٥٩ | ١٨٧٦ |
| ٩٣/٩٤ | ٣٥٩٧ | ٧٢٧ | ٣٩٧ | ١١٢٤ |
| ٩٤/٩٥ | ٤٠٣٤ | ٦٢٨ | ٤٣٣ | ١٠٦١ |
| ٩٥/٩٦ | ٤٣٦٩ | ١٩٧ | ١٧٧ | ٣٧٤ |

المصدر : مركز المعلومات التابع لجامعة الكويت

شكل رقم (16)
أعداد المقبولين والمتسربين والذين وجدوا فرصة أخرى (84-95)






**ثالثا : العوامل المؤثرة على تسرب الطلاب من الجامعة : دراسة إحصائية**

لدراسة العوامل المؤثرة على تسرب الطلاب من التعليم الجامعى ، انطلقنا من أهم الدراسات السابقة فى هذا الموضوع [1] وهى الدراسة الخاصـــة بـــالاداء العلمى لطلبة جامعة الكويت ، وقد اتفقنا مع التعريف الخاص بالانسحاب والتسرب الذى اعتمدته الدراسة ، غير أن الدراسة المشار اليها لم تحفـــل كثـــيرا بظـــاهرة التسرب فى حد ذاتها لأنها انشغلت بقضية أخرى وهى المعـــدل العـــام للطـــلاب كمؤشر معتمد لتقييم الأداء الطلابي وبذلك كان رصد المعـــدل العـــام والعوامـــل المؤثرة عليه هو رصد مركب لمجموعة من العوامل التى تلعب دورا هامـــا فـــى تحديد مستوى الأداء العلمي للطالب وقد خلصت الدراسة الى ثلاثة عوامل هى :

أ – تقويم الدراسة الثانوية وكان الفارق لصالح نظام الفصلين .
ب – شعبة الدراسة وكانت الأفضلية للتشعيبات العلمية .
ج – نسبة الدرجات فى الثانوية العامة .

وقد تم استبعاد عوامل اخرى مثل الجنس فلم يكن هناك فارق معنوى يذكر بين الذكور والاناث أما فرصة اختلاف المناطق الجغرافية للطلاب فلم يظهر لـــه أى تأثير .

لذلك إعتبرنا أن عامل المعدل العام للطالب كعامل مؤثر على استمراره فى الدراسة أو تسربه منها من العوامل الهامة خاصة وأنه عامل مركب يعـــبر عـــن مجموعة هامة من العوامل الأخرى ، إليك مجموعة العوامل التى اخترناها لدراسة العوامل المؤثرة على ظاهرة التسرب وهى :

---

[1] محمود علي عبد الرحيم وأخرون : مصدر سابق

**أ – المعدل العام GPA**

سبق أن ذكرنا أنه عامل مركب يعبر عن مجموعة أخرى من العوامل المؤثرة على أداء الطالب ، وهو اختيار منطقى على أى حال وثبتت جدواه الاحصائية من الدراسة المشار اليها .

**ب – المعدل التخصصي MPA**

وهو المعدل المعبر عن المستوى العام للطالب فى تخصصه الدراسي وهو عبارة عن معدل إضافي لتأكيد المستوى العلمي للطالب وأثر ذلك على مدى ارتباطه بالدراسة وبالتالي إمكانية تسربه منها بغرض تدهور معدله التخصصي .

**ج – عدد الوحدات المجتازه Total Units**

افترضنا أن الطالب الذى يجتاز عدد من الوحدات الدراسية ربما كان أكثر ارتباطا أو انتظاما من الدراسة عن غيره الذى اجتاز عددا أقل من الوحدات الدراسية ، وبذلك يكون الأخير أكثر قابلية للتسرب لعدم شعوره بارتباط قوى بالحياة الجامعية وأن حجم الانجاز الذى حققه خلال فترة تواجده لم يكن كبيرا .

**د – عمر الطالب وقت قبوله فى الجامعة Student Age**

لقد وضعنا افترضنا أن الطالب الاكبر فى السن زمن انخراطه فى التعليم الجامعى يكون أقل تكيفا مع الحياة الجامعية كمتغير جديد عليه عن الطالب الذى دخل الجامعة فى عمر مناسب يسهل عليه التكيف مع الحياة الجديدة أكثر من غيره.

## البيانات :

تم اعداد البيانات من قاعدة معلومات بيانات الطـــالب بمركـــز معلومـــات الجامعة عن الفترة الزمنية ابتداء من العـــام الدراســـى ١٩٨٥/٨٤ حتـــى العـــام الدراسى ١٩٩٦/٩٥ مع اسقاط العام ١٩٩١/٩٠ بسبب الغزو العراقى الأثم علـــى دولة الكويت حيث أدى ذلك الى وجود نقص وعدم انتظام فى بعض البيانات فهى بذلك لاتعد سنة معبرة عن مجمل الاتجاه العام للتطور .

لقد تم إعداد البيانات الخاصة بكل من المعدل العـــام (GPA) ، المعـــدل التخصصي (MPA) ، وعدد الوحدات المجتازه ( Total Units )، وكذلك عمر الطالب وقت التحاقه بالجامعة (Student Age ) في صورة متوسطات حســـابية لكل مجموعة من الطلاب تسربت فى عام من أعوام السلسلة الزمنية المشار اليها ولكل عام من هذه الأعوام تم حساب عدد الطلاب المتسربين فى نفس العام بغض النظر عن الفصل الدراسى الذى تم التسرب منه . ولكن موعد الفصل الدراســـى كان له تاثير هاما فى حساب عمر الطالب وقت التحاقه بالجامعة لذلك تم حســـاب عمر الطالب وقت دخول الجامعة حسب تاريخ الفصل الدراسى وليس حسب العام الدراسى .

وقد جاءت البيانات على النحو المبين فى الجدول رقم (١٨) موضحا عليها تسمية المتغيرات .

## الجدول رقم (١٨)

## تطور بيانات المتسربين بجامعة الكويت وفقا للعمر والمعدل العام والتخصص والوحدات في الفترة من ٨٤/٨٥ – ٩٥/١٩٩٦

| السنة الدراسية | عمر الطالب Student Age x1 | المعدل العام GPA x2 | المعدل التخصصي MPA x3 | الوحدات Units x4 | أعداد المتسربين y |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٩٨٥/٨٤ | ٢٠ر٤٣ | ١ر٥٨ | ٠ر١١ | ١٦ر٠٨ | ١٤٦ |
| ١٩٨٦/٨٥ | ١٩ر٤١ | ٢ر٠٧ | ٠ر٩٤ | ٤٢ | ١٣٨ |
| ١٩٨٧/٨٦ | ١٩ر٦١ | ١ر٧٥ | ٠ر٥٤ | ٣١ر٤ | ٨٦٠ |
| ١٩٨٨/٨٧ | ١٩ر٦٤ | ١ر٦١ | ٠ر٤٨ | ٣٢ر١٩ | ٧٥٦ |
| ١٩٨٩/٨٨ | ١٩ر٢٢ | ١ر٦٢ | ٠ر٥٦ | ٤١ر١٨ | ٩٣٧ |
| ١٩٩٠/٨٩ | ١٩ر١٥ | ١ر٥٨ | ٠ر٤٦ | ٣٦ر١٧ | ٦٣٣ |
| ١٩٩٢/٩١ | ١٩ر٣٢ | ١ر٣٣ | ٠ر٣١ | ٢٧ر٠٣ | ٦٧٦ |
| ١٩٩٣/٩٢ | ١٩ر١٨ | ١ر٢ | ٠ر٢٣ | ٢٦ر٤٣ | ٩٧٨ |
| ١٩٩٤/٩٣ | ١٩ر١ | ١ر٢٤ | ٠ر٢٨ | ٢٩ر٣١ | ١٠٧٥ |
| ١٩٩٥/٩٤ | ١٩ر٠٣ | ١ر٣ | ٠ر٥٣ | ٣٦ر٠٣ | ٩٧٦ |
| ١٩٩٦/٩٥ | ١٨ر٩٧ | ١ر٣٨ | ٠ر٧٤ | ٤١ر٦١ | ١١٩٤ |

### النموذج الاحصائى

لقد اعتمدنا فى دراسة المتغيرات المؤثرة على عملية التسرب من التعليــــم الجامعى على احد النماذج الاحصائية الشهيرة وهـــو نمــوذج الــــ (Path Corrolations) [١] فى هذه الحالة لأنه لا يقوم على فكرة دراسة أثـــر كـــل متغير ولكنه يقوم بدراسة كل من التأثير المنفرد للمتغيرات وتأثيراتها المتجمعـــة ،

(١) See : Svab Janos : Biometriai Modszerek a Kutatasban , Mezogazdasagi Kiado, Budapest , 1981, P318- 349

بمعنى إنه اذا كانت لدينا المتغيرات x1 , x2, x3, x4 هـــى المتغـــيرات المســـتقلة independent variable والمتغير التابع dependent variable هو المتغير y كما فى حالتنا فإن النموذج الـــ Path Corralation يدرس فقط العلاقة بين y وكل من xi ( حيث I = 1, …4 ) ولكنه يدرس أيضا مجموعة التأثيرات التالية :

تأثير x1 على x2 ( x1 & X2 )
تأثير x1 على x3 ( x1 & X3 )
تأثير x1 على x4 ( x1 & X4 )

تم أخيرا التأثير المتجمع لمجموعة المتغيرات ,(x1 & x2) , (x1 & X3), (x1 & Y) ,(x1 & x4) حيث يتم التعبير عنها بالمعامل P1

كذلك مجموعة المتغيرات الخاصة بـــ $x_2$ ، $x_3$ ، $x_4$ بنفس الطريقة وتكون التأثيرات المتجمعة الاخرى أيضا هي $P_2 . P_3 , 9_4$ ويتم التعبير عـــن العلاقـــات المتشابقة من خلال المصفوفة التالية :

$$R_\chi = \begin{bmatrix} R_{11} & R_{12} & R_{13} & R_{14} \\ R_{21} & R_{22} & R_{23} & R_{24} \\ R_{31} & R_{32} & R_{33} & R_{34} \\ R_{41} & R_{42} & R_{43} & R_{44} \end{bmatrix} \text{------- (1)}$$

وهى مصفوفة معاملات الارتباط Corrolation Matrix وبطبيعـــة الحـــال تكون مجموعة المعاملات على قطر المصفوفة تساوى ١ لأنها تعبر عن علاقـــة الارتباط مابين المتغير ونفسه أى أن

$$\forall \quad R_{ii} = 1 \text{ ------------ } (2)$$

كذلك مجموعة المعاملات أسفل قطر المصفوفة مساوية للمتغيرات المناظرة أعلى قطر المصفوفة أى أن

$$R_{ij} = R_{ji} \text{ ------------ } (3)$$

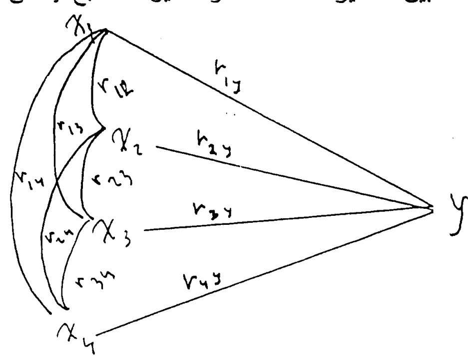
لدينا أيضا المتجه Ry (Vector Ry) وهو يعبر عن مجموعـــة معـــاملات الارتباط ما بين التغيرات الأربعة $X_1 , X_2 , X_3 , X_4$ المتغيرات التابع y

$$R_y = \begin{bmatrix} R_{1y} \\ R_{2y} \\ \\ R_{3y} \\ R_{4y} \end{bmatrix} \text{ ------- } (4)$$

ولأن قيمة معاملات قطر مصفوفة الارتباط Rii تساوى واحد وكذلك حقيقة تساوى قيم المعاملات المتناظرة على جانب قطر المصفوفة كما هو واضـــح فـــى العلاقتين (2) , (3) فإننا نعبر عن مصفوفة معاملات الارتباط Corrolation Matrix على النحو التالى :

$$R_\chi = \begin{bmatrix} R_{12} & R_{13} & R_{14} \\ & R_{23} & R_{24} \\ & & R_{34} \end{bmatrix} \text{ ---------- } (5)$$

أى أننا نكتفي فقط بمجموعة المعاملات الواقعة أعلى قطر المصفوفة مـــن خلال المصفوفة (5) والمتجة Vecfor (4) فإننا نكون قد رصدنا مجموعة معاملات الارتباط للعلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابع y على النحو التالى :



غير أن الاثر المتجمع المعبر عنه بالمعاملات Pi فإنه للوصول اليه تحتاج الى اجراء مقلوب المصفوفة Rx ( $Rx^{-1}$ ) وبذلك تحصل على المصفوفة

$$R_\chi^{-1} = \begin{bmatrix} r^{11} & r^{12} & r^{13} & r^{14} \\ & r^{22} & r^{23} & r^{24} \\ & & r^{33} & r^{34} \\ & & & r^{44} \end{bmatrix} \quad \text{------- (6)}$$

ومن خلال العلاقة التالية نحصل على قيم معاملات الارتباط المتجمع Pi :

$$Pi = \sum_{j=1}^{4} r^{ji} \quad r_i y \qquad \text{------------ (7)}$$

حيث $j = 1, \dots, 4$

$i = 1, \dots, 4$

**قياس معنوية الاختبارات :**

يعتمد اختيار درجة المعنوية فى هذا النموذج على قيمـــة معـــامل التحديـــد ($R^2$) Detrmenent Factor ويتم الحصول عليه :

$$P_i = \sum_{j=1}^{4} r^{ji} \quad r_i y \qquad \text{------------ (8)}$$

وبناء على ذلك يمكننا حساب قيمة F ، وقيمة t أى أننا نســـتطيع حســـاب معنوية الاختيار من خلال جدول F ، t .

$$F = \frac{R^2 \ (n - M - 1)}{(I - R^2)\, M} \qquad \text{------------- (9)}$$

حيث :

عدد مفردات كل متغير = n

عدد المتغيرات $\chi$ = M

$$t = \frac{P_i}{SP_i} \qquad \text{---------------} \ (10)$$

حيث

$$S = \sqrt{\frac{1 - R^2}{n - M - 1}}$$

$$Sp_i = S \sqrt{r^{ii}}$$

حيث تعبر $r^{ii}$ عن قيمة المعاملات الواقعة على قطر المصفوفة $R_\chi^{-1}$ ومما سبق يتضح انه لدينا قيمة واحدة لاختبار F خاصة بقيمة النموذج ككل وعدد مـــن قيمة t المحسوبة بعدد المتغيرات المستقلة Xi .

نتائج النموذج :

جاءت نتائج مصفوفة معـــاملات الارتبـــاط Corrolation Mdlrox طبقـــا للصيغة رقم (5) على النحو التالى :

$r_{12}$ : 0.387

$r_{13}$ : -- 0.386

$r_{14}$ : -- 0.675

$r_{23}$ : 0.609

$r_{24}$ : 0.338

$r_{34}$ : 0.893

أى نتائج متجة معاملات الارتباط مع المتغير التابع y طبقا للصيغة رقم (4) فقد جاءت على النحو التالي :

$r_1y$ : -- 0.709

$r_1y$ : -- 0.665

$r_3y$ : -- 0.019

$r_4y$ : 0.291

أما مجموعة المعاملات المتجمعة لأثر معاملات الارتباط ما بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع y فقد جاءت على النحو التالى :

0.157 : $P_1$

0.921 : -- $P_2$

0.146 : -- $P_3$

0.839 : $P_4$

نتائج اختبارات المعنوية :

جاءت قيمة F المحسوبة 4.429 وهى معنوية عند الكشف عن قيمة F عند درجات حرية 4 ، 8 .

كذلك جاءت نتيجة اختبارات t معنوية لجميع قيمة $X_i$'s فكانت

$t_1$ : 0.261

$t_2$ : -- 1.779

$t_3$ : -- 0.221

$t_4$ : 1.063

## تفسير النتائج :

جاءت نتائج مصفوفة معاملات الارتباط $R_\chi$ كي توضح العلاقات التالية :

1. $r_{12}$ قيمتها صغيرة أقل من 0.5 حولى 0.387 مما يعنى وجود ارتباط موجب ضعيف بين عمر الطالب وقت دخوله الجامعة وبين تحقيق معدل عام أى أن المعدل العام المعبر عن أداء الطالب ليس مرتبطا أرتباطا قويا بالعمر .
2. كذلك الحال بالنسبة للمعامل $r_{13}$ وقيمته 0.386 وهو يعبر عن علاقة ارتباط سالب (عكسى) ضعيف بين العمر والمعدل التخصصي .
3. أما العلاقة التى عبر عنها معامل الارتباط $r_{14}$ فقد جاءت علاقة ارتباط عكسى قوى نسبيا 0.675 بمعنى أنه كلما ارتفع عمر الطالب وقت دخوله الجامعة كلما انعكس ذلك بالسلب على قدرته على اجتياز الوحدات فى برامج الدراسة وهذا يعكس مستوى اقل فى المواظبة والمقدرة على الانجاز.
4. المعامل $r_{23}$ المعبر عن العلاقة الارتباطية بين المعدل العام والمعدل التخصصى جاء ذو قيمة موجبة قوية نسبيا بما يعنى وجود ارتباط قوي بين المتغيرين وحتى تأكد ذلك من علاقة كلا المتغيرين بمتغير العمر .
5. أما المعامل $r_{24}$ وهو الخاص بالعلاقة الارتباطية بين المعدل العام وعدد الوحدات المجتازة فقد جاء موجب ضعيف نسبيا 0.338 .
6. لكن المعامل $r_{34}$ الخاص بالعلاقة بين المعدل التخصصى وعدد الوحدات المجتازة فقد جاء موجبا وقويا جدا 0.892 بما يعنى شدة تأثر المعدل التخصصى بعدد الوحدات المجتازة .

أظهرت نتائج علاقات الارتباط المباشرة ما بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع y ما يلى :

1. المعامل $r_1y$ وهو المعنى بعلاقة الارتباط ما بين عمر الطالب وقت دخولـــه الدراسة وبين اعداد المتسربين فقد جاء معامل ارتباط قوى سالب 0.709 – أى أنه كلما ارتفع عمر الطالب وقت دخوله الجامعة كلمـــا قـــل اســـتعداده للتسرب من الدراسة وهذا عكس الفرض الاصلى الذى وصفناه ، اذ تصورنا ان قدرة الطالب فى العمر الاكبر على التكيف سوف تحول دون تأقلمه مــــع الدراسة ولكن يبدو أن احساس الطالب بالمسئولية بسبب تقدمه فى العمر كان عاملا محفزا له على الاستمرار فى الدراسة وإن كان معامل العمر قد لعـــب دورا فى انخفاض مقدرة الطالب على الانجاز والمواظبة $r_1y$ ، أى أن عامل العمر له علاقة أقوى بأداء الطالب فى الحياة الجامعية أكثر منه عاملا مؤثرا فى ازدياد ظاهرة التسرب .
2. المعامل $r_2y$ الخاص بالعلاقة الارتباطية المباشرة بين المعدل العام وأعـــداد المتسربين أظهر وجود علاقة ارتباط قوى سالب ما بين كـــلا المتغـــيرين ، بمعنى أنه فى ظل انخفاض المعدل العام تزداد أعداد الطلاب المتسربين .
3. لكن المعامل $r_3y$ أظهر ارتباط ضعيف جدا ما بين المعدل التخصصي وبين أعداد المتسربين بقيمة تقترب من الصفر ( 0.019 – ) .
4. اما العلاقة بين عدد الوحدات المجتازة وأعداد المتسربين فقـــد جـــاء أيضـــا علاقة ارتباط ضعيفة عبر عنها المعامل $r_4y$ وقيمته 0.291 .

فإذا كانت هذه هى العلاقات البينية بين المتغـــيرات الأربعـــة والعلاقـــات المباشرة بين المتغيرات المستقلة الأربعة والمتغير التابع فإن علاقـــات الارتبـــاط التجميعية المعبرة عن كلا من العلاقات المباشرة والعلاقات البينية معا نستدل عليها من قيمة $P_i$'s وهى :

1. جاءت قيمة P1 موجبة ضعيفة 0.157 لتؤكد انخفاض مسئولية عـــامل عمـــر الطالب بتشابكاته البينية عن ظاهرة التسرب .

2. قيمة المعامل P2 0.921 وهو سالبة قوية الى حد بعيد لكى يتأكد مسـئولية انخفاض المستوى العلمى الطالب عن تسربه حيث أن تعبر عـن علاقـة المعدل العام بتشابكاته البينية عن ظاهرة التسرب .
3. قيمة المعامل P3 جاءت سالبة ضعيفة 0.146 – ، حيث لا يبدو تأثير حقيقي للمعدل التخصصي على أعداد المتسربين .
4. أما المعامل P4 فقد جاء موجبا وقويا الى حد كبير 0.839 ، بمعنى أن عـدد الوحدات المجتازة تؤثر طرديا على ازدياد أعداد المتسربين وهـذه النتيجـة تمثل مفاجأة دون شك .

**استخلاص أخير :**

بعد متابعة تفسير النتائج السابقة مع المفاضاه التى نجرهـا تفسـير قيمـة المعامل P4 فإننا نرى أن تفسير ظاهرة التسرب يندرج في إطار قيمة كـل مـن المعامل P2 ، والمعامل P4 ، أى أن الطالب المتسرب هو ذلـك الطـالب الـذى يحصل على معدلات دراسية منخفضة بصفة مستمرة يمثلها انخفاض معدل العـام دائما فى حين أنه يبذل جهدا لاجتياز وحدات أكبر ، أى أنه ذلك الطـالب الـذى يحصل على نتائج محبطة لعمله الدراسى فيكون السبيل أمامه هو الخـروج مـن الحياة الجامعية التى يبذل جهدا مستمرا فيها ولكنه لا يحقق نجاح هذا الأمر يدفعنا الى التوصية بضرورة تخصيص جهد علمي متخصص بدرجة لهذا النـوع مـن الطلاب من أجل حل مشكلات التحصيل ومساعدتهم لتحسين معدلاتهم المحبطة من أجل التكيف والاستمرار فى الحياة الجامعية .

# الفصل الخامس
# محددات الكفاءة الخارجية لجامعة الكويت

أول : السياق الاقتصادي للمجتمع الكويتى : تطوره وملامحه

ثانيا : سوق العمل الكويتية : تحليل حرج للخصائص والمحددات

# الفصل الخامس

# محددات الكفاءة الخارجية لجامعة الكويت

يمكن بلورة هذه المحددات من خلال استعراض ما يلي:

## أولا : السياق الاقتصادي للمجتمع الكويتي : تطوره وملامحه

فى تاريخ الفكر الاقتصادي ليس هناك إقتصادات تعبر بقوة عن فعل نظرية الدفعة القوية ( Bigpush ) من أجل النمو مثل اقتصادات مجموعة البلدان النفطية العربية التي استفادت إلى حد كبير بالفوائض النفطية فى إطلاق آليات النمو علــى أرضية اقتصادية هشة الموارد الطبيعية ، ضعيفة الموارد البشرية أيضـــا ، وقـد نجحت هذه البلدان فى شغل موقع مميز على خريطة الاقتصاد العالمي.

غير أن إيجابيات "الدفعة القوية" التي تسمح بالنمو السريع وإطلاق آلياتـــه بوتيرة قوية، تتضمن أيضا سلبياتها ، لأن عدم التلاقي بين الاستثمارية القوية مـــع آليات عالية الديناميكية أو تخليص آليات اقتصادية عالية الديناميكية من شـــأنها أن تفرز أزمات انكماشية تالية وكساد وتراجع لمعدلات النمو مرة أخرى ، صحيـــح أنها لا تعود الى الحالة السابقة على دفعة النمو ولكن النتيجة لن تكون بأي حـــال هي النتيجة المرجوة من دفعة النمو التي ترتبط بأنماط للإنفاق الاستهلاكي عاليـــة المستوى ومعدلات استثمار سريعة .

إن أول الملامح الانكماشية يبدو في تراجع فرص العمل وظهور معـــدلات للبطالة وقد يحاول القائمون على الإدارة الاقتصادية اســـتيعاب بعــض معــدلات البطالة داخل هياكل التشغيل مما يترتب عليه ظهور البطالة المقنعة التـــي تلعــب دورا مضاعفاً فى تسريع معدلات الانكماش لاستحواذ العاملين الذيـــن لا يملكــون

فرص عمل حقيقية على موارد مالية يوجهونها لاستهلاكهم فى حيـــن أن مكانهـــا لإعادة الإستثمار .

هذه الصورة العامة هي تقريباً صورة الاقتصاد الكويتي منذ الاستقلال عام ١٩٦٢ مرورا بفترة ازدهار الفوائض النفطية منــــذ عـــام ١٩٧٣ ، وفـــى ظـــل الضغوط الخارجية على أسعار النفط التي أوصلت الأسعار إلى المستويات الحالية، والتي لا نتصور أنها ستكون نهاية المطاف لأن البشرية لازالت بحاجة للنفط ومن المتوقع تصاعد أسعار النفط من أخرى شريطة الإدارة الذكية للإنتاج النفطي التي عليها أن تستوعب الاحتياطيات المخزونة لدى الدول المستهلكة أولا بـــأول وأن لا تسمح بوجود مخزون عالمي كبير يتحدى مخزون الطوارئ .

**١ - الاقتصاد الكويتي وتغيرات الناتج المحلى الإجمالي :**

سبق أن أشرنا إلى نظرية الدفعة القوية بوصفها تفسيرا لما حدث بالاقتصاد الكويتي في ظل تدفق الإنتاج النفطي وتزايد أسعار برميل البترول ، غير أن هـــذا الوضع ميز الاقتصاد بكونه معتمدا على مورد وحيد هو المسئول عن أحوال النمو وأحوال الكساد ، فى ظل معدلات للنمو والانكماش عالية التباين .

فقد تزايدت عوائد القطاعات النفطية عام ١٩٧٩ لما كان عليه الحال عـــام ١٩٧٨ بنسبة ٦٧,١٪ ولكن نسبة التغير ما بين العامين التاليين من عام ١٩٧٩ إلى عام ١٩٨٠ بلغت ٢٠,٧٪ كى تكون النسبة سالبة لدى حساب التغير عـــام ١٩٨١ منسوبة الى عام ١٩٧٩ فتكون - ١٩,١٪ ، وهكذا يستمر الحال ما بيـــن تزايـــد بمعدلات عالية وانكماش بمعدلات عالية أيضا حتى يصبح معدل التغير ما بين عام ٨٥ ، ١٩٨٦ بنسبة - ٣٨,٣٪(١) وتتغير الأحوال قليلا بعد عـــام ١٩٩٤ الـــذى سجل معدل النمو سالب - ٤,٤٪ كي تكون نسبة التغير موجبه ١٠,٨٪ في عـــام

---

(١) المعدلات محسوبة من : حسين طه الفقير : الاقتصاد الكويتي والأموال العربية قبـــل الغـــزو العراقـــي وتحديات ما بعد التحرير (رؤية تخطيطية) ، الكويت : مركز البحوث والدراسات الكويتيـــة ، الطبعـــة الثالثة ، ١٩٩٦ ) ، ص (٧١) .

١٩٩٥ تتزايد طبقا لتقديرات عام ١٩٩٦ فتصبح ٣١,٦٪ (١)، غير أن المعـــدلات المتوقعة لعامي ١٩٩٧ ، ١٩٩٨ سوف تكون سالبة دون شك .

هذا التباين الواسع في معدلات التغير بسبب تذبذب أسعار النفط في إطـــار المنافسة العالمية الحادة على هذا المورد الاستراتيجي تنعكس بحدة على تباين قيـــم الناتج المحلى الإجمالي من عام لآخر وبمعدلات عالية أيضا ، فقد كـــانت نســـبة التغير فى قيمة الناتج المحلى ( يوميا) عام ١٩٨٩، ٢٣,٧٪ في مقابل تغـــير فـــي قيمة الإنتاج النفطي مقداره ٦١,٩٪ تراجع هذا المعدل إلـــى ٢,١٪ لنمـــو النـــاتج المحلى الإجمالي عام ١٩٩٤ في مقابل انخفاض لقيمة الإنتاج النفطي بلغ -٤,٤٪ ، تزايد بعد ذلك معدل التغير في الناتج المحلى الإجمالي إلى ٧,٦٪ عام ١٩٩٥ ثم إلى ١٦,٨٪ عام ١٩٩٦ فى مقابل ، معدلات زيادة قيمة الإنتاج النفطي التي سبق أن أوردناها (٢) .

هذه التغيرات الحادة تنعكس قطعا على خطط التنمية وتصيـــب الاقتصـــاد بإهتزازات عنيفة ، لا تقتصر علي الاهتزازات الناتجة عن تدهور أسعار النفـــط ، بل تشمل الاهتزازات الناتجة عن الزيادات الكبيرة في الأسعار أيضا ، فإذا كـــانت تأثيرات الانكماش بديهية لكونها تؤثر بصورة مباشرة فى حجم العوائـــد بصـــورة سالبة مما يعنى تراجع القيمة المضاعفة للقطاعات النفطية وحـــدوث عجـــز فـــي الموارد المالية المتوقعة للاقتصاد ، مع ما يمكن أن يترتب على ذلك مـــن إيقـــاف لبعض البرامج التنموية أو على الأقل إبطاء معدلات نموها . فإنه بصورة مغايرة يكون الأثر الضار للزيادات الهائلة للموارد القادمة بصورة مفاجئة للاقتصاد حيث تعجز آليات النشاط الاقتصادي عن الاستيعاب السريع والمفاجئ لهـــذه المـــوارد القادمة ، والاضطرار للاحتفاظ بهذه الأموال في صورة أصول نقدية سائلة سواء في المصارف المحلية أو الدولية مما يعرضها لأثر تغـــيرات أســـعار العمـــلات ويفقدها الكثير من قيمتها بفعل معدلات التضخم العالمي فتفقد بذلك قيمـــا لمـــوارد

---

(١) المرجع السابق .
(٢) بنك الكويت المركزي - التقرير الاقتصادي ، ١٩٩٦ ، ص (١٩) .

طبيعية نادرة غير متجددة قبل دخولها في أى عملية استثمار . يضاف إلى ذلك ، أن استمرار معدلات النمو العالية عاماً بعد آخر ، يحفز التوقعات المتفائلة مما يترتب عليه التوسع في مشروعات طموحه والإقدام على اعتماد خطط أستمثارية واسعة ، تتطلب نفقات كبيرة تمثل في الغالب خسائر ، إذا ما تراجعت معدلات النمو وأصابت المعدلات الانكماشية القائمين على الإدارة الاقتصادية بالإحباط.

هذا الوضع بكل ما يحمله من مخاطر ينتج عنه الاعتماد على مورد وحيد وهو النفط بوصفه مصدر القيمة في الاقتصاد وبذلك ارتبطت قطاعات النشاط الاقتصادي الأخرى به وصاغت تقلبات أسعاره مسيرة النمو الاقتصادي ككل (١) وأدت إلى تذبذب واختلال سياسة القوى العاملة كمتغير تابع لمتغير النمو الاقتصادي .

**٢ - الاقتصاد الكويتي من الثبات الريعي إلى هدف البدائل الديناميكية :**

يشخص الاقتصاد الكويتي كأحد الاقتصاديات الريعية المعتمدة على عوائد مورد طبيعي ، ولهذا الوضع له مشكلاته التي أبرزنا جانبا منها فيما سبق ، وكما سبق أيضا أن ربطنا بين نظرية الدفعة القوية وبين الذروة في نشر الاستجابات التنموية المترتبة عليها في أنشطة اقتصادية ديناميكية حتى يخلق الاقتصاد قوى النمو الذاتية الخاصة به ، وغياب ذلك لابد أن يترتب عليه اتجاهات انكماشية في الاقتصاد وهو ما رصدنا جانبا منه .

غير أن الحقيقة في الاقتصاد الكويتي تختلف قليلا عن تصور استمرار آليات الاداء الاقتصادي في إطار الاعتماد المطلق على المورد الريعى ، لقد وضع القائمون على إدارة النشاط الاقتصادي حقيقة تنويع مصادر الناتج المحلى الإجمالي كهدف نصب أعينهم عن طريق تنشيط الصناعات المعتمدة على الإنتاج النفطي

(١) حسين طه الفقير ، مرجع سابق ، ص (٧٣) .

وغير المرتبطة سلباً وإيجاباً بمعدلات الإنتاج وتباين الأسعار العالمية لبرميل النفط ، مثل صناعة البتروكيماويات .

لقد نجح المخطط الكويتي نسبياً في التدرج في تنويع مصادر الناتج المحلى الإجمالي فقد كانت القطاعات النفطية تمثل ٧٠,٤٪ من قيمة الناتج المحلى الإجمالي عام ١٩٧٥ واستمرت هذه المساهمة النسبية فى التراجع ولكن فى سلوك غير نمطي ، حيث اعترى ذلك عدة تراجعات عن عملية تنويع مصادر الدخل وعاد القطاع النفطي لرفع نسبة مساهمته في الناتج المحلى الإجمالي ، وكان عام ١٦٨٦ هو أفضل هذه الأعوام حيث تتغير مساهمة القطاع النفطي في الناتج المحلى فتكون ٣٨,٢٪ بمعنى أن النصيب النسبي للقطاعات غير النفطية في نفس العام كان ٦١,٨٪ وهو توزيع نسبى جيد يسمح بتجنيب الاقتصاد العديد من الاهتزازات ، غير أن هذا الوضع الغريب إلى الحالة الصحية سرعان ما تراجع وأصبح نصيب القطاعات النفطية في العام التالي مباشرة ٤١٪ ( أي عام ١٩٨٧) بمعنى تراجع النصيب النسبي للقطاعات غير النفطية إلى ٥٩٪ ([1]) .

هذا الوضع يعنى أن مساهمة القطاعات غير النفطية لازالت مساهمة هشة فى الأداء الاقتصادي كما أن هذا التوزيع النسبي يعكس أيضا تطور أسعار النفط ، حيث تزداد بصورة مفاجئة وعالية عوائد النفط مما يرفع من قيمة مساهمته النسبية في تكوين الناتج المحلى الإجمالي .

غير أن اتجاهات التوزيع للأنصبه النسبية في تكوين الناتج المحلى الإجمالي ابتداء من عام ١٩٨٩ ، تؤكد حقيقة المشاركة الهشة للقطاعات غير النفطية فقد كان نصيبها فى تكوين الناتج المحلى الإجمالي ٥١٪ عام ١٩٨٩ تزايد إلى ٥٦٪ ثم تراجع إلى ٤ر٥٤٪ عام ١٩٩٥ وأخيراً تراجع إلى ٤٨,٨٪ عام

---

([1]) حسين طه الفقير ، مرجع سابق ، ص (٧١) .

١٩٩٦ ([1]) ،على الرغم من أن الزيادات في أسعار النفط لم تكن بهــذه الصــورة التي كانت عليها في عقدي السبعينيات والثمانينيات.

التوزيع النسبي لتكون القيمة المضافة الناتج من القطاعات غــير النفطيــة يوضح هذه الحقيقة حيث تبلغ مساهمة قطاع خدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية والشخصية والتي تتضمن بطبيعة الحال خدمات الجهاز الإداري للدولة ، ٤٣,١٪ من إجمالي مكون القيمة المضافة لهذه القطاعات غير النفطيــة ، ممــا يعنــى أن النصيب النسبي لباقي القطاعات الممثلة في الصناعات التحويلية وخدمات المـــال والائتمان وقطاع التشييد والبناء وقطاع تجارة التجزئة والمطاعم والفنادق وقطـــاع النقل والتخزين والمواصلات ، مقداره ٥٦,٩٪ .

والجدير بالذكر أن خدمات الجهاز الإداري للدولة تتأثر بشدة بمقدرة الدولة على تخصيص تمويل للخدمات ضمن إنفاقها العام ، وهذا في حـــد ذاتــه يتــأثر بالإيرادات العامة وعلى رأسها الإيرادات النفطية . لذلك إذا تراجعت الإيـــرادات النفطية ، فإنه من نافلة القول الحديث عن تخفيض الإنفاق العام أو إدخال بعـــض التخفيضات على بعض بنوده وعلى رأسها الخدمات الاجتماعية بطبيعة الحـــال ، لذلك لا تعمد القطاعات غير النفطية للتغيرات بصورة قوية . من ناحيــة أخــرى تقف محدودية المكون السكاني ( الوطني أو الوافد ) عند إمكانـــات التوســع فــي فرص الإنتاج والاستثمار نظراً لمحدودية الطلب الناتج عن هؤلاء الســكان علـــى المنتج ، وبذلك لا يكون أمام هذا المنتج من منفذ غـــير الأســـواق الخارجيـــة أى ضرورة إنتاج سلع بمواصفات عالية الجودة ، رخيصة الأسعار حتى تصمد فـــي معترك المنافسة العالمية ، وهو الأمر الذي لا تقوى عليه صناعة وليدة ولكنه غير مستحيل فقد نجحت في ذلك سنغافورة التي تملك مقومـــات اقتصاديـــة وســـكانية مشابهة للوضع في الكويت.

---

([1]) بنك الكويت المركزي ، التقرير الاقتصادي ، ١٩٩٦ ، مرجع سابق ، ص (١٩) .

إلا أن المخطط الكويتي لجأ إلى طريقة أخرى للاستثمار وهـــي عمليـــات الاستثمار الخارجي في أسواق أكثر اتساعاً في ظل مستويات تكنولوجية أكثر تقدماً ، ببساطة رأى المخطط الكويتي أن يستفيد من الاقتصادات ذات المكون العضوي المرتفع للاقتصاد القومي في فتح فرص استثمار خاصة به وهي بـــالفعل فـــرص استثمار أرخص وأضمن وأسرع عائدا ، وقد نجح في ذلك بـــالفعل فـــي منـــاطق عديدة من العالم أهمها الولايات المتحدة وبريطانيا والمانيا الغربية وأسبانيا واليابان وسنغافورة وماليزيا (1) وقد تباينت أنصبـــة المســـاهمات الكويتيـــة فـــي ملكيـــة المؤسسات في أوربا والولايات المتحدة ، ما بين ١٠٠٪ من إجمـــالي رأس مـــال المؤسسة إلى ٥٪ من رأس المال وبذلك دخلت هذه الاستثمارات ضمـــن المكـــون الرأسمالي لتلك البلدان وأصبحت مندمجة في آليات الاستثمار وإعـــادة الاســـتثمار بها.

إن الاستثمار الخارجي رغم توافر قدر كبير من ضمانات النجاح بالنسبة له فضلا عن سرعة العائد المتوقع منه استثمار جيد يملك كافة إمكانيات النجاح فضلا عن أن المشاريع أو المؤسسات التي يتم الاستثمار بها هي منشأت عامة ومنتجـــة بالفعل . إلا أن المساهمة الكويتية تفتح بذلك فرص عمل لقوى عاملة غير كويتيـــة وتراكم خبرات استثمار وإنتاج وخبرات عمل خارج الاقتصاد الكويتي الذي يستفيد فقط بعوائد هذه الاستثمارات وبذلك يتبقى القوى العاملة الكويتية في إطار مشكلات الاقتصاد المحلى محدود الفرص في النمو والتوسع .

**٣ – الاقتصاد الكويتي والتهديد الخارجي :**

في إطار المعالجة الواقعية لمشكلات النمو في دولـــة الكويـــت ينبغـــي الإشارة إلى التهديدات الخارجية التي أثرت دون شك على مسيرة التنمية في هـــذا البلد الصغير المسالم ذلك أن تعليق كل مشكلات النمو الحالية على رقبة السياسات الاقتصادية أمر فيه الكثير من المبالغة ، على الرغم مما ذكرناه ســـالفا ، ولكـــن

(1) حسين طه الفقير ، مرجع سابق ، ص (١٥٩) .

العوامل الاقتصادية الموضوعية الخاصة بواقع الاقتصاد وسياسات النمو ، ما كان لها أن تحدث هذا الأثر الكبير على مسيرة التنمية لولا التهديد الخارجي الذي أثـــر بشدة على الموارد المخصصة للتنمية ، فضلاً عن اختلال حالة الاســـتقرار فـــي منطقة الخليج العربي الذي أثر بدوره على استقرار السياسات الاقتصادية، لأن هذا الاختلال الأمني أدى إلى تخصيص جزء ليس باليسير من الموارد لصالح الإنفاق العسكري الذي كانت المنطقة في غنى حقيقي عنه في ظل الاســـتقرار السياســـي والامني الذى كان سائدا بها .

بلغت التقديرات الميدانية للخسائر الناجمة عن العدوان العراقي رقما يتراوح ما بين ٢٠٠ إلى ٣٠٠ مليار دولار (1) وقد انتشر التخريب الناتج عن العدوان في جميع المجالات بهدف تعطيل مسيرة التنمية وإلحاق أكبر ضرر ممكن بالاقتصـــاد ففي قطاع النفط على سبيل المثال تم تدمير ١١١٦ بئرا نفطياً وأكثر مـــن عشـــرة مراكز للتجميع فى حقول البترول ، كما طال الدمار منشــــآت البنيـــة الأساسـية والممتلكات والعقارات إلى آخر سلسلة الدمار والخراب المتعمد .

ولا نتصور أن مجرد الرصد المحاسبي وحده كان كافيا لتقدير هذه الخسائر ، بل نرى أن الباحثين في حاجة لتقدير الخسائر الناجمة عن فقدان الفرص البديلة ، لأن استثمارات تقدر قيمتها بـــ ٢٠٠ أو ٣٠٠ مليـــار دولار لـــو ضمـــت فـــي الاقتصاد لإحداث النمو والتطوير لكان دورها المتوقع في خلـــق فـــرص عمـــل وتشريع وتدعيم معدلات النمو كبيرا وما من شك في أن الأمر لم يتوقف عند هذه الحدود ولكن التهديد المستمر لا يزال عنصرا ضاغطاً يؤدى إلى توجيـــه مـــوارد مالية للنفقات الدفاعية بصورة استثنائية ، كما أنه يقف حجراً عثرة أمـــام تطويـــر المشاريع الاستثمارية في مناطق متعددة بين العالم ، ولا يخفـــى علـــى المحلـــل الاقتصادي المكاسب التي كان يجنيها كل من الاقتصاد بين العراق والكويت مـــن

---

(١) وزارة التخطيط – مركز البحوث والدراسات الكويتية : الكويت والتنمية الاجتماعية ، قيادة وتخطيـــط ومشاركة شعبية وتوجه إنسانى – الطبعة الأولى ، ١٩٩٥ ، ص (١٣٤)

عمليات التبادل التجاري في زمن السلام ، وهذه أيضا تندرج في إطار الخسائر الإجمالية للعدوان الذي حرم كلا الشعبين من ثمار تعاونهما المشترك .

لقد سبق العدوان العراقي على الكويت قرابة عشر سنوات من الحرب الطاحنة بين العراق وإيران وقد أثرت هذه الحرب أيضا على فرص الاستثمار والتبادل التجاري مع إيران من وجهة نظر بلدان الخليج العربي ، كما فرضت المواجهة تضامنا عربيا ضروريا تكبدت فيه بلدان الخليج ومنها دولة الكويت تضحيات مالية اقتطعت من أرصده الاستثمار ومن بيئة التنمية .

لذلك ، نحن نعمد إلى إبراز عامل هام وهو استمرار حالة الاضطراب الأمني في البيئة المحيطة بالكويت المؤثرة على أراضيها والذي استهدفها بالتهديد لمدة ١٨ عاما حتى الآن ، هذه الآثار السالبة على مقدرات النمو لا ينبغى تجاهلها ومحاولة الخروج من ورطتها ينبغي أن تشغل بال المخطط الاقتصادي التربوي كما تشغل بال مخططي السياسة الخارجية بنفس القدر .

## ثانيا : سوق العمل الكويتية : تحليل حرج للخصائص والمحددات :

تأسيسا علي السياق الاقتصاد السابق وسعياً نحو المساهمة في تحليل حرج للبيئة الخارجية لجامعة الكويت يصبح من الضروري توضيح طبيعة السكان وقوى العمل من حيث الخصائص والسمات وأوجه الاختلالات والإختناقات في سوق العمل على وجه الخصوص بما يمهد لتوضيح دور الجامعة وخريجيها في تلبية الاحتياجات الحقيقية لهذه السوق المتغيرة.

**أ - المخزون السكاني وعلاقته بقوة العمل :**

١ - قدر عدد سكان الكويت حتى نهاية عام ١٩٩٧ بـ (٢ر٢٠٨ر٧٩٠) ألفي نسمة ، بلغ عدد الكويتيين (٧٥٨ر٩٤٢) نسمة ، وزنهم النسبي (٣٤ر٣٦٪) إلى جملة السكان بالكويت كما هو بالجدول رقم ( ١٩ ) .

جدول رقم ( ١٩ )
تطور السكان ( أعداد وأرقام قياسية ) بالكويت موزعة وفقا للجنسية خلال الفترة من ١٩٦٥ إلى ١٩٩٧

| السنوات | كويتي | | غير كويتي | | الجملة | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | العدد | الرقم القياسي | العدد | الرقم القياسي | العدد | الرقم القياسي |
| ١٩٦٥ | ١٦٨٧٣٩ | ١٠٠ | ٢٩٨٥٤٦ | ١٠٠ | ٤٦٧٣٣٩ | ١٠٠ |
| ١٩٧٥ | ٣٠٧٧٥٥ | ١٨٢ | ٦٨٧٠٨٢ | ٢٣٠ | ٩٩٤٨٣٧ | ٢١٣ |
| ١٩٨٠ | ٣٨٦٦٩٥ | ٢٢٩ | ٩٧١٢٥٧ | ٣٢٥ | ١٣٥٧٩٥٢ | ٢٩١ |
| ١٩٨٥ | ٤٧٠٤٧٣ | ٢٧٩ | ١٢٢٦٨٢٨ | ٤١١ | ١٦٩٧٣٠١ | ٣٦٣ |
| ١٩٩٧ | ٧٥٨٩٤٢ | ٤٥٠ | ١٤٤٩٨٤٨ | ٤٨٦ | ٢٢٠٨٧٩٠ | ٤٧٣ |

بيانات هذا الجدول مأخوذة من المصادر التالية ، وقد عولجت على النحـــو المعروض على حساب الأرقام القياسية لها :

- وزارة التخطيط : المجموعة الإحصائية السنوية ، العدد الثلاثون ، ١٩٩٣.
- وزارة التخطيط : الســـمات الأساســية للســكان والقــوى العاملـــة فـــي ١٩٩٧/١٢/٣١ ، مايو ١٩٩٨ .

وتدلنا قراءة الجدول كذلك على أنه خلال حوالي ثلاثين عاما تضاعف عدد الكويتيين أربع مرات ونصف المرة ، وهي تقل عن نسبة تضاعف السكان غـــير الكويتيين وإن ظلت نسبة الكويتيين ثابتة تقريبا بالنسبة لغيرهم من السكان وهى في حدود ( ٣٤ - ٣٧٪ ) من إجمالي السكان . ويلاحظ أن فترة الغزو العراقي قـــد أثرت لفترة غير قصيرة على البيئة الجنسية للسكان سرعان ما عــــادت الأمـــور بعدها كما كانت بدءاً من عام ١٩٩٥ .

٢ - ولما كانت قضية سوق العمل والتشغيل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالبنية السكانية للمجتمع الكويتي فإننا نجد في قراءة الجدول رقم (٢٠) ما يلي :

جدول رقم ( ٢٠ )
توزيع السكان حسب قوة العمل والجنسية والنوع
والحالة العملية في ١٩٩٧/١٢/٣١

| الجنسية / النوع | كويتي | | | | | غير كويتي | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المشتغلون | المتعطلون | قوة العمل | السكان | ٪ لقوة العمل إلى السكان | المشتغلون | المتعطلون | قوة العمل | السكان | ٪لقوة العمل إلى السكان |
| ذكور | ١٣٠٥٤٢ | ١٨٥٢ | ١٣٢٣٩٤ | ٣٧٥٨٣٨ | ٢٣ر٣٥ | ٧٩٣٤٠٤ | ٥٣٠٣ | ٧٩٨٧٠٧ | ٩٧٣٢٦٧ | ٠٦ر٨٢ |
| اناث | ٦٦٣٠٥ | ٤٥٩ | ٦٦٧٦٤ | ٣٨٣١٠٤ | ٤٣ر١٧ | ٢١٧٧٠٢ | ٩٨٢ | ٢١٨٦٨٤ | ٤٧٦٥٨٥ | ٨٨ر٤٥ |
| جملة | ١٩٦٨٤٧ | ٢٣١١ | ١٩٩١٥٨ | ٧٥٨٩٤٢ | ٢٤ر٢٦ | ١٠١١١٠٦ | ٦٢٨٥ | ١٠١٧٣٩١ | ١٤٤٩٨٤٨ | ١٧ر٧٠ |

اشتقت بيانات هذا الجدول من بيانات الجداول أرقام ١ - أ ، ١١ في المصدر التالي، ثم حسبت النسب المئوية وصيغت البيانات في الشكل المعروض:

- وزارة التخطيط : السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة في ١٩٩٧/١٢/٣١ ، مايو ١٩٩٧ .

أ - أن حجم القوى العاملة الإجمالي في دولة الكويت قد وصل في نهاية عام ١٩٩٧ إلى ( ١٢١٦٥٤٩ ) عامل بما يمثل ( ٠٨ر٥٥٪ ) من جملة السكان، ويبلغ نصيب قوة العمل الكويتية منهم (٣٢٩ر١٧٦) عامل بنسبة (٤ر١٦٪) من قوة العمل الكلية بالكويت . وهى نسبة منخفضة بالقياس إلى نسبة السكان الكويتيين إلى عدد السكان الإجمالي . والأدهى أن التوجهات التنموية الرسمية كما تفصح عنها وثيقة مشروع الخطة الإنمائية الخمسية

للأعوام ١٩٩٦/٩٥ – ٩٩/٢٠٠٠ تستهدف الوصول بهـــذه النسـبة إلـــى (٣ر١٩٪) فقط في عام ٢٠٠٠ وهى نسبة ضئيلة . يجب ايجاد سبل فعالـــة للارتفاع بها .

ب – أن نسبة قوة العمل الكويتية من اجمـــالي الســكان الكويتيــن ترتفــع إلـــى (٢٤ر٢٦٪) أي ما يقرب من ربع السكان ، تتدني فيها نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل إلى (٤٣ر١٧٪) بينما ترتفع نسبة الذكور إلى ثلث قوة العمل الكويتية .

ج – نجد أن نسبة المتعطلين داخل قوة العمل تصل إلى (١٦ر١٪) من جملة قوة العمل الكويتية : بينما لا تزيد ( ٦ر٪ ) من بين قوة العمـــل الوافــدة ، وان كانت الارقام المطلقة لهم تبلغ ثلاثة أمثال حجم المتعطلين الكويتين تقريباً .

د – ان نسبة قوة العمل الوافدة تبلغ حوالي ( ٧٠٪ ) من حجم قوة العمل الوافدة وإن كانت تمثل ( ٦ر٨٣٪ ) من قوة العمل الكلية بالكويت

<u>ب – الخصائص والمحددات :</u>

تتعدد الخصائص التي يتسم بها سوق العمل الكويتي ، كما تتعدد محدداته ما بين سياسية وديموجرافية واجتماعية واقتصادية وتعليمية . ولما كـــان مـــن غـــير المفيد فصلها عن بعضها للتشابك القوي بينها وتأثيراتها المتبادلة فإننا سوف نميـــل إلى معالجة تلك الخصائص في إطار محدداتها على نحو يفيد في الوصـــول إلـــى نتائج كيفية وكمية يمكن أن تستخدم في التخطيط الاستراتيجي لجامعة الكويت .

وفيما يلي أهم هذه الخصائص والمحددات الأساسية : -

**١- إتجاه العمالة الكويتية نحو القطاعات الحكومية عامة والخدمية خاصة :**

توضح البيانات أن القطاعات الحكومية تستقطب الغالبية العظمى من العمالة الكويتية، إذ بلغ نصيب القطاع الحكومي من العمالة الكويتية ( ٥ر٩٠٪ ) من جملة العمالة الكويتية وذلك في عام ١٩٨٩ ثم ارتفع إلى ( ٦ر٩٢٪ ) في الأعوام ١٩٩٣ ، وقد استمر هذا التوجه في عام ١٩٩٦ حيث بلغت قوة العمل الكويتية الكلية نحو ١٩٩ ألف عامل كويتي منها ١٨٥ ألف منها في القطاع الحكومي بنسبة ( ١ر٩٣٪ ) أيضاً .

ولعل هذا راجع إلى سياسات التوظيف والاستخدام التي تنتهجها الحكومة وهى سياسة غير منتجة حيث تمتص الشباب من كلا الجنسين والذي كان سيظل عاطلاً ما لم توظفه الحكومة وليس الغرض من هذه السياسة إذن توزيع قوة العمل الكويتية المختلفة لتوفير متطلبات التنمية ولكن بهدف " توزيع عائدات الثروة النفطية بين المواطنين بغض النظر عن مدى ملاءمة قوة العمل الوطنية ... ولتحقيق هدف توزيع الثروة اتبعت الحكومة سياسة الضمان الوظيفي للمواطن ، أي لكل مواطن الحق في العمل بغض النظر عن مؤهلاته وقدراته العلمية والعملية" [١] .

ولعل التحليل العميق يوضح أن هذه السياسة المحددة للتوظيف والتي قادت إلى اساءة التوزيع للعمالة الوطنية إنما ترجع إلى القاعدة الفلسفية للتنمية في الكويت كما يذكر سراج الدين وزميله ، والتي يتم بمقتضاها الوصول باستمرار إلى " المحافظة على التوازن بين شرعية الحكم وحقوق المواطن في الحاضر والمستقبل . وهذه الحقوق تضمن مستوى من المعيشة والرفاه لكل مواطن ، يأخذ

---

[١] عيسى حاجى محمد : السكان والعمالة في الاقتصاد الكويتى : المشكلة والسياسات ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، السنة (٢١) ، العدد (٨٢)، ١٩٩٦ ، ص (٢٦) .

في اعتباره استمرارية العائد من صادرات النفط " [1] . وقد قادت هذه النظرة إلى إرتباط وثيق بين شرعية الحكم وحق المواطن في الدخل العام . وبالتالي أدت إلى " عدم التمييز بين حق المواطن في تكوين إمكاناته الإنتاجية مـــن خـــلال التعليـــم والصحة والهيكل الإقتصادي والاجتماعي وبين حق المواطن في دخل ثابت مستمر كنصيبه من الدخل العام في ظهور خلل في هيكل المجتمع وفـــي إطـــار التنميـــة المستمرة [2] .

وقد قادت هذه السياسة التوظيفية التي يقننها الدستور إلى عدة نتائج ســـيئة لعل في مقدمتها استحواذ القطاع الحكومي ، خاصة الخدمي منه ، علـــى العمالـــة منخفضة التأهيل . وانخفاض الإنتاجية إذ أن الأجر أكبر من الانتاجيـــة بكثـــير ، وكذلك ابتعاد العمالة الكويتية عن القطاعات والمهن الإنتاجية والأخيرة نتيجة بالغة السوء ، إذ أن قوة العمل الكويتية في قطاع الخدمات تراوحت بيـــن (٧٩٪ إلـــى ٨٨٪ر٥ ) وذلك للسنوات ما بين ١٩٧٥ إلى ١٩٩٦ ، وهى نسب مرتفعة للغايـــة ولها تداعيات خطيرة على الاقتصاد الكويتي ، حيث تفرغـــه أولا مـــن العمالـــة الكويتية المؤهلة وتزوده بالمتدني منها ، كما تساعد على التضخم الوظيفي ، وتقلل من مساهمة الكويتيين في تكوين الدخل الوطني وزيادة حيث تستغرقهم في مجالات غير منتجة ، مما يقود إلى هيمنة العمالة الوافدة المؤهلة على الاقتصـــاد الكويتـــي والتنمية المجتمعية بالكويت .

وغير خفي أن مثل هذا التوجه مرده انتشار قيم مناهضة للعمـــل والانتـــاج مثل احتقار العمل الحرفي والانتاجي والرغبة الشديدة في العمل المريـــح ، علـــى الرغم من أن العمالة الكويتية قبل النفط كانت لها اسهامات كبـــيرة فـــي نهضـــة اقتصادها من خلال الجهد والعمل اليدوي الجاد ، وكانت تسودها قيم واخلاقيـــات

---

[1] اسماعيل سراج الدين ومعتز خورشيد : قضايا أساسية فى التنمية وسياسات الموارد البشرية في الكويت ، مجلة الكويت الاقتصادية ، السنة الأولي ، العدد الأول ، ١٩٩٦، ص (١٥) .

[2] المرجع السابق ، ص (١٥) .

رفيعة للعمل . ويبدو أن قدوم عصر الوفرة والرفاه الاجتماعى قد ساعد على تذويب هذه القيم والأخلاقيات بشكل سريع للغاية .

ويضاف إلى الأسباب السابقة وجود اختلال ومؤشرات خاطئة في نظم الرواتب والأجور في القطاع الحكومي خاصة هى أبعد ما تكون عن التكافؤ ، نتيجة غياب حوافز ورواتب تفاضلية بين نوعيات الوظائف المهنية معتمدة على التخصص والمؤهل النادر أو الذي يقل العرض فيه ، لذا يسود الاحباط العمالة الكويتية المتخصصة في المهن الانتاجية لمساواتها مع غيرها من العمالة الخدمية . وينعكس هذا في نظام التحويلات بين الأقسام والكليات المختلفة بالجامعة ، حيث يهرب الطلاب من الأقسام ذات الطابع الإنتاجي إلى الأقسام ذات الطابع الخدمي البحت . وهذا معناه في التحليل النهائي تبديد لجهود ونقود الحكومة واستنزافها في مجالات أغلبها غير منتج ، مما يدعم موقع العمالة الوافدة في الاقتصاد الكويتي .

ومن الملفت أنه يفترض استمرار الزيادة الكبيرة في التوظيف الحكومي (القطاع الحكومي والمشترك ) رغم الاكتظاظ القائم حالياً فيه ، بل أنه رغم سياسات الاحلال الحكومية والجهود التنموية الأخرى ، فإن غاية ما يتمناه مشروع الخطة الإنمائية . الخمسية (١٩٩٦/٩٥ - ٩٩ /٢٠٠٠ ) هو النزول بنسبة الكويتيين في القطاع الحكومي مع منتصف عام ١٩٩٩ إلى ٣ر٨٩٪ . بدلا من ٧ر٩٢٪ في نهاية عام ١٩٩٤ [1] وكل هذه النتائج تجعل القطاع الحكومي الكويتي أكثر جاذبية من باقي القطاعات .

---

[1] وزارة التخطيط : مشروع الخطة الانمائية للسنوات الخمس ١٩٩٦/٩٥ - ٢٠٠٠/٩٩ الاطار العام ، ص (١٠٣) .

جدول ( ٢١ )

تصنيف قوة العمل حسب القطاع حتى ١٩٩٦/٦/٣٠

| القطاع | عمالة وطنية | | عمالة وافدة | | الاجمالي | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ |
| القطاع الحكومي | ١٨٥٤٦٠ | ٨ر٦٣ | ١٠٥١٨٩ | ٢ر٣٦ | ٢٩٠٦٤٩ | ٨٩ر٢٣ |
| القطاع المشترك | ٣٥٥ | ١٠ | ٣١٨٤ | ٩٠ | ٣٥٣٩ | ٢٩ر |
| القطاع الخاص | ١٠٩٧٥ | ٧ر١ | ٦٤١٩٠٧ | ٣ر٩٨ | ٦٥٢٨٨٢ | ٦٧ر٥٣ |
| القطاع العائلي | ٢٦ | ٠١ر | ٢٦٠٧٩٤ | ٩٩ر٩٩ | ٢٦٠٨٢٠ | ٤٤ر٢١ |
| المتعطلون | ٢٣١١ | ٨٩ر٢٦ | ٦٢٨٢ | ١١ر٧٣ | ٨٥٩٣ | ٧١ر |
| الاجمالي العام | ١٩٩١٢٧ | ٣٧ر١٦ | ١٠١٧٣٥٦ | ٦٣ر٨٣ | ١٢١٦٤٨٣ | ١٠٠ |

محسوب من جدول بالمصدر التالي : وزارة التخطيط ، السمات الرئيسية للسكان والقوة العاملة حتى ١٩٩٧/١٢/٣١ ، ص ص ( ٩١ - ٩٣ ) .

**٢ - اتجاه العمالة الوافدة إلى القطاع الخاص :**

وهذا أمر منطقي فعندما يسيطر المكون الوطني من قوة العمل على القطاع الحكومي يصبح من الطبيعي أن تتجه العمالة الوافدة نحو القطاع الخاص . وخاصة مع استمرار السياسات الحكومية المتشددة لتقييد حركة التوظيف للعمالة الوافدة في القطاع الحكومي . لكن هذا جعل من القطاع الخاص طاردا للعمالة الكويتية ، فالمكون الوطني بلغ (٥ر٦٪) في القطاع الخاص وفقا لبيانات الهيئة العامة للمعلومات المدنية [1] بعد أن كانت النسبة (٥ر٨٪) في ديسمبر ١٩٩٤[2]. وهناك بيانات أخرى مغيرة تصل بالنسبة إلى ( ٦ر٦٪ ) عام ١٩٩٥ [3] .

---

[1] هيام محمد خالد الدويلة : ظاهرة إنخفاض العمالة الكويتية في القطاع الخاص . دراسة مقدمة لمؤتمر تنمية الثروة البشرية .. استثمار ، ( الكويت : الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ، ١٩٩٦ ) ، ص (٩).

[2] وزارة التخطيط : الخطة الانمائية ، مرجع سابق ، ص (١٠٠)

[3] اسماعيل سراج الدين ومعتز خورشيد ، مرجع سابق ، ص (٣٠) .

والواقع أن تدني نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص ومجالات العمل الحر مضلل وغير دقيق ، فالواقع أن العمالة الوطنية موجودة بنسب أكبر بكثير مما تدل عليه البيانات والإحصاءات – والتي نادراً ما تكون دقيقة أيضاً– ، فعندما ننظر إلى الواقع " نرى أن نسبة العمالة الكويتية في القطاع الخاص ، حسب التصنيف الاقتصادي ، تفوق ٤٠٪ على اقل تقدير ، فالعمالة الكويتية في القطاع الحكومي لها ارتباط اقتصادي مباشر وغير مباشر مع القطاع الخاص ... فإن كان هناك جزء من تلك العمالة الحكومية تعمل كذلك في النشاط الاقتصادي الخاص بهدف زيادة دخلها ، الا أن هناك جزءا آخر يستغل الوظيفة الحومية لتيسير أعماله الخاصة والتي ربما ينجم عنها تعارض مع رسم السياسة العامة وتنفيذ اجراءاتها"[١] ، فالازدواجية التي يمارسها الموظف الكويتي في القطاع الحكومي مسئولة إذن عن كل ذلك ، ويضاف إلى ذلك بعد تشريعي ، حيث أن القانون الكويتي يُلزم بوجود مالك أو مشارك كويتي في إدارة المؤسسات العاملة بالكويت. لذا ، فإن "الجزء الأكبر من الأرباح في القطاع الخاص يعود إلى المواطنين . يضاف إلى ذلك" تعدد الوظائف " للكويتيين بحيث أن نسبة من العمالة الوطنية بالقطاع الحكومي تشارك أيضاً بشكل أو بآخر في القطاع الخاص"[٢] .

وعلى الرغم من وجود سياسات تستهدف استيعاب أعداد متزايدة من العمالة الوطنية في القطاع الخاص ومجالات العمل الحر، ألا أنها تعكس – في الوقت ذاته – السياسات المتعلقة بالإحلال محل العمالة الوافدة بالأجهزة الحكومية، حيث يتوقع توجيه مخرجات التعليم من الذكور والإناث على السواء نحو المجالات المهنية التي يستوجب الأمر رفع نسبة المواطنين فيها ، وبصفة خاصة مجالات التدريس والمهن الاشرافية داخل الجهاز الإداري ، بالإضافة إلى كون هذا القطاع يمثل – في المدى القريب على الأقل – المجال المناسب لعمالة الإناث التي تستهدف الخطة زيادة معدلاتها [٣] .

---

[١] يوسف الابراهيم : إتجاهات سوق العمل فى الاقتصاد الكويتي ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلد (٢٤) ، عدد (٤) شتاء ١٩٩٦ ، ص (٥٣) .

[٢] اسماعيل سراج الدين ومعتز خورشيد / مرجع سابق ، ص ص ( ٢١ – ٢٢) .

[٣] وزارة التخطيط ، الخطة الانمائية ، مرجع سابق ، ص (١٠٠) .

والجدول التالي رقم (٢٢) يوضح توزيع العمالة الكويتية في القطاع الخاص حتى ١٩٩٥/٦/٣٠ :

جدول رقم ( ٢٢ )
توزيع العمالة الكويتية في القطاع الخاص وفقا
لأقسام المهنة والنوع في ١٩٩٥/٦/٣٠

| اقسام المهنة | العمالة الكويتية في القطاع الخاص | | | التوزيع النسبي لكل مهنة |
|---|---|---|---|---|
| | ذكور | اناث | جملة | |
| الأطباء والعلميون | ٣٠ | ١١ | ٤١ | ٤ر٠٪ |
| المهندسون | ١٤٤ | ١٣ | ١٥٧ | ٦ر١٪ |
| الاقتصاديون والقانونيون | ٣٣٩ | ١٢٢ | ٤٦١ | ٨ر٤٪ |
| المدرسون | ٣٢ | ٩٥ | ١٢٧ | ٣ر١٪ |
| المديرون والمشرفون | ١٦٥٩ | ٢٤١ | ١٩٠٠ | ٨ر١٩٪ |
| الادباء والفنانون والاجتماعيون | ٧١ | ٤٢ | ١١٣ | ٢ر١٪ |
| رجال الأعمال | ٢٣٤١ | ١٩٥ | ٢٥٣٦ | ٤ر٢٦٪ |
| الفنيون في الهندسة | ٣٢ | – | ٣٢ | ٣ر٠٪ |
| الفنيون في الطب والعلوم | ٨ | – | ٨ | ١ر٪ |
| الكتبة ورجال الشرطة | ١٩٧٥ | ١٠٧٢ | ٣٠٤٧ | ٧ر٣١٪ |
| العمال نصف الحرفيين في الانتاج | ٧٦ | ٢١ | ٩٧ | ١٪ |
| العمال نصف المهرة في الانتاج | ٦ | ٦ | ١٢ | ١ر٪ |
| عمال الخدمات وعمال الزراعة | ٢٩ | ١٠ | ٣٩ | ٤ر٪ |
| العمال العاديون | ١٧٩ | ٣ | ١٨٢ | ٩ر١٪ |
| غير مبين | ٤١٤ | ٤٥٣ | ٨٦٧ | ٩٪ |
| الجملة | ٧٣٣٥ | ٢٢٨٤ | ٩٦١٩ | ١٠٠٪ |

المصدر : بيانات غير منشورة من الهيئة العامة للمعلومات المدنية في : (الدويلة ، ١٩٩٦ ، ٣٠ )

ومن قراءة الجدول نتبين أن اجمالي العمالة الكويتية في القطاع الخاص لا يتجاوز عشرة آلاف مشتغل وهى نسبة ضئيلة ، كما أن أغلب هذه العمالـــــة فـــي المهن الإشرافية والتجارية ثم المهن منخفضة التأهيل العلمي .

وبالنظر إلى إتساع حجم سوق العمل الخاص في الكويـــت فـــإن الفـــرص متوفرة أمام العمالة الفنية المتخصصة الكويتية من خريجي الجامعـــة ومؤسســـات التعليم العالي بدرجة كبيرة في حالة ما إذا تم تعديل السياسات الرسمية للتوظيـــف وفك العقد الاجتماعي بين الحكومة والمواطن ، وتعديل سلم الرواتـــب والحوافـــز على نحو يحقق التوازن والتكافؤ بين شتى التخصصـــــات . لاســـيما وان هنـــاك توقعات بحدوث انخفاض للطلب على العمالة الوافدة في القطاع الخاص في الأجل القصير ، خاصة العمالة ذات المؤهلات العليا ، بسبب ارتفاع تكلفة هذا النوع من العمالة كانعكاس لسياسة التخصيص على سوق العمل إضافة إلى الفـــوارق فـــي الأداء والكفاءة وكذلك رغبة القطاع الخاص في تعظيم أرباحه عن طريق تخفيض التكاليف والتي منها تخفيض عدد العمالة في تلك المشاريع [١] .

**٣ – انخفاض المستويات التعليمية للقوة العاملة : –**

وهذه ظاهرة مصاحبة للقوة العاملة في السوق الكويتية ففـــي عـــام ١٩٨٩ كانت نسبة غير المؤهلين نحو ( ٣ر٣٤٪ ) مـــن اجمـــالي قـــوة العمـــل ترتفـــع إلى٤ر٦٥٪ إذا إضيفت إليها نسبة جملة المؤهلات الدنيا ، ثـــم أصبحـــت عـــام ١٩٩٣ ( ٩ر٦٤٪ ) منها ٣٥٪ لغير المؤهلين . أما في عام ١٩٩٦ فقد بلغت نسبة غير المؤهلين ( ٩٤ر٣٨٪ ) ترتفع إلى (٦٢ر٦٨٪ ) إذا اضيفـــت إليهـــا نســـبة المؤهلات الدنيا . وقد بلغت نسبة الحاصلين على المؤهلات العليـــا ( ٩٠ر١٠٪ ) في عام ١٩٩٦ .

[١] يوسف الابراهيم ، مرجع سابق ، ص ص (٨ – ٤٩ ، ٥١) .

والواقع أن نسبة غير المؤهلين واصحاب المؤهلات الدنيــا فــي العمالــة الكويتية وصلت في عام ١٩٩٦ إلى (٥٨ر٤٤٪) من جملة العمالة الكويتية .

والجدول التالي رقم (٢٣) يوضح الأهمية النسبية لقوة العمل حسب قطـــاع العمل موزعة حسب الحالة التعليمية .

وقراءة الجدول توضح تدني المؤهلات في القطاعات العائلية والخاص على وجه التحديد ، حيث نجد أن ( ١٤ر٤٢٪ ) من اجمالي العمالة في القطاع الخاص و ( ٩٤ر٦٥٪) في القطاع العائلي ، وإذا اضفنا العمالة ذات المؤهلات الدنيا إليها تصل النسبة إلى ( ١٧ر٧٢٪ ) في القطاع الخاص ، و ( ٧٠ر٨٩٪ ) في القطاع العائلي وهى نسب بالغة الخطورة ، ويساعد على استمرارها المغالاة في تعظيـــم الربحية في هذه القطاعات من جانب أصحاب المصالح الخاصة .

٤ - ضآلة حجم العمالة الوطنية الفنية .

والجدول رقم (٢٤) يوضح توزيع قوة العمل الإجمالية حسب المجموعـــات المهنية والفنية :

## جدول رقم ( ٢٣ )

## الأهمية النسبية لقوة العمل ( ١٥ سنة فأكثر ) حسب قطاع العمل والحالة التعليمية والنوع في ١٩٩٦/٦/٣٠

| الحالة التعليمية | بدون مؤهل | | | مؤهلات دنيا | | | مؤهلات متوسطة | | | مؤهلات عليا | | | المجموع ( أعداد ) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| قطاع العمل | ك | غ | جملة | ك | غ | جملة | ك | غ | جملة | ك | غ | جملة | ك | غ | جملة |
| القطاع الحكومي | ٤٫٩١ | ٢٠٫١٤ | ١٠٫٨٠ | ٣٩٫٤٢ | ٢٣٫٣٢ | ٣٣٫١٩ | ٣٦٫٢٥ | ٢٧٫٢ | ٣٢٫٦٨ | ١٤٫٤٢ | ٢٩٫٥٢ | ٢٣٫٣٣ | ١٦٣٣٠٥ | ١٠٣١١١ | ٢٦٦٤١٦ |
| القطاع المشترك | ١٫٠٦ | ٣١٫٧٩ | ٢٨٫٩٨ | ١٣٫٠٩ | ٢٨٫١٧ | ٢٦٫٧٨ | ٣٨٫٢١ | ٢٨٫٨٧ | ٢٧٫٩٣ | ٤٧٫٦٤ | ١٢٫١١ | ١٥٫٣٧ | ٨٤٨ | ٨٤٠٤ | ٩٢٥٢ |
| القطاع الخاص | ٨٦٫١٢ | ٤٢٫٦٣ | ٤٢٫١٤ | ٢٦٫٨١ | ٣٠٫٠٨ | ٣٠٫٠٣ | ٢٩٫٢٩ | ٢٠٫١١ | ٢٠٫٢٦ | ٣١٫٠٤ | ٧٫١٨ | ٧٫٥٧ | ٩٦٣٤ | ٥٧٨٧٤٨ | ٥٨٨٣٨٢ |
| القطاع العائلي | ٧٢ | ٦٥٫٩٤ | ٦٥٫٩٤ | ٢٤٫٠٠ | ٢٣٫٧٦ | ٢٣٫٧٦ | ٤٫٠٠ | ٩٫٨٤ | ٩٫٨٤ | ٠٫٠٠ | ٠٫٤٦ | ٠٫٤٦ | ٢٥ | ٢١١٢٤٩ | ٢١١٢٧٤ |
| المتعطلون | ٥٩٫٦٣ | ٢٩٫٦١ | ٣٩٫١١ | ٣٠٫٠٧ | ٥٥٫١٢ | ٤٧٫١٩ | ٦٫٨٠ | ١٢٫٩٥ | ١١٫٠٠ | ٣٫٥٠ | ٢٫٣٢ | ٢٫٧٠ | ٢٥١٤ | ٥٤٢٨ | ٧٩٤٢ |
| الجملة | ٦٫١١ | ٤٥٫٣٣ | ٣٨٫٩٤ | ٣٨٫٤٧ | ٢٧٫٩٧ | ٢٩٫٦٨ | ٣٥٫٤٦ | ١٨٫٥٣ | ٢١٫٢٩ | ١٩٫٩٦ | ٨٫١٧ | ١٠٫٠٩ | ١٧٦٣٢٦ | ٩٠٦٩٤٠ | ١٠٨٣٢٦٦ |

اشتقت بيانات هذا الجدول من ثلاثة جداول بالمصدر التالي وعولجت على النحو المعروض :

– وزارة التخطيط : السمات الأساسية للسكان والقوة العاملة في ١٩٩٦/٦/٣٠ ، ص ص ( ٤١ – ٤٣ )

## جدول رقم ( ٢٤ )

## قوة العمل الإجمالية ( ١٥ سنة فأكثر ) حسب المجموعات المهنية ونوع العمالة في ١٩٩٧/١٢/٣١

| المجموعات المهنية | نوع العمالة | عمالة وطنية | عمالة وافدة | الاجمالى | نسبة الكويتيون ٪ |
|---|---|---|---|---|---|
| الأطباء والعلميون | عدد | ١٥٢٢ | ٥١٦٥ | ٦٧١٧ | ٢٣ر١ |
| | الأهمية النسبية | ٠ر٨ | ٠ر٥ | ٠ر٦ | |
| المهندسون | عدد | ٣٣٤٩ | ١٤٠٧٢ | ١٨٠٥١ | ١٨ر٥ |
| | الأهمية النسبية | ١ر٧ | ١ر٤ | ١ر٥ | |
| الاقتصاديون والقانونيون | عدد | ٥٩٢٠ | ١٨٢١٩ | ٢٤١٣٩ | ٢٤ر٥ |
| | الأهمية النسبية | ٣ر٠ | ١ر٨ | ٢ر٠ | |
| المدرسون | عدد | ٢٦٥٧٧ | ٢٢٠٣٩ | ٤٨٦١٦ | ٥٤ر٧ |
| | الأهمية النسبية | ١٣ر٣ | ٢ر٢ | ٤ | |
| المديرون والمشرفون | عدد | ٣٤٤٧٤ | ٣٦١١٠ | ٧٠٥٨٤ | ٥٤ر٧ |
| | الأهمية النسبية | ١٧ر٣ | ٣ر٥ | ٥ر٦ | |
| الأدباء والفنانون والاجتماعيون | عدد | ٧١٧٥ | ٦٢٤٠ | ١٣٤١٥ | ٥٣ر٥ |
| | الأهمية النسبية | ٣ر٦ | ٠ر٦ | ١ر١ | |
| رجال الأعمال والقائمون بأعمال البيع | عدد | ٣٢١٥ | ٢٩٨٩٤ | ٣٣١٠٩ | ٩ر٧ |
| | الأهمية النسبية | ١ر٦ | ٢ر٩ | ١ر٨ | |
| الفنيون فى الهندسة | عدد | ٧٩١٠ | ١٥٠٦١ | ٢٢٩٧١ | ٣٤ر٤ |
| | الأهمية النسبية | ٤ر٠ | ١ر٥ | ١ر٨ | |
| الفنيون فى الطب والعلوم | عدد | ٤٢٦٦ | ١٢٦٩٢ | ١٦٩٥٨ | ٢٥ر٢ |
| | الأهمية النسبية | ٢ر١ | ١ر٢ | ١ر٥ | |
| اجمال قوة العمل فى المهن أعلاه | عدد | ٩٤٤٣٨ | ١٦٠١٢٢ | ٢٥٤٥٦٠ | ٣٧ر١ |
| | الأهمية النسبية | ٤٧ر٤ | ١٥ر٧ | ٢٠ر٩ | |
| مهن متنوعة أخرى (غالبا دون المؤهلات المتوسطة) | عدد | ١٠٤٧٢٠ | ٨٥٧٢٦٩ | ٩٦١٩٨٩ | ١٠ر٩ |
| | الأهمية النسبية | ٥٢ر٦ | ٨٤ر٣ | ٧٩ر١ | |
| الجملة | عدد | ١٩٩١٥٨ | ١٠١٧٣٩١ | ١٢١٦٥٤٩ | ١٦ر٤ |
| | الأهمية النسبية | ١٠٠ | ١٠٠ | ١٠٠ | |

اشتقت بيانات هذا الجدول من عدة جداول بـــالمصدر التـــالي وعولجــت وعرضت على النحو الموضح :

المصدر : وزارة التخطيط : السمات الأساسية للسكان والقوة العاملة فــــي ١٩٩٧/١٢/٣١ .

وتوضح قراءة الجدول السابق ما يلي :

- وجود نقص شديد في حجم المكون الوطني في قوة العمل إذ لم يتجاوز ٣ر١٦٪ في نهاية عام ١٩٩٧ ، وهى نسبة تقل كثيراً عن حجم هذا المكون في عام ١٩٩٣ إذ بلغت ٣ر٢٠٪ من قوة العمل الإجمالية .

- ضآلة حجم المكون الوطني في قوة العمل الفنية عالية التأهيل (خريجي التعليم العالي ) حيث وصلت إلى (١ر٣٧٪) من قوة العمل الإجمالية . وتقل النسبة عن ذلك كثيراً في عدد من المجموعات التخصصية الهامة مثل المهن الطبيعية والهندسية والاقتصادية والفنية والتجارية . حيث تتراوح نسب العمالة الوافدة في هذه المهن ما بين (٧٥ إلى ٨٠٪ ) من إجمالي العمالة التخصصية الكلية .

- ارتفاع المكون الوطني في قوة العمل في بعض المهن الفنية لاسيما المهن الاجتماعية والتدريسية والاشرافية والإدارية حيث تقارب حجم المكون الاجنبي في قوة العمل تقريباً . وهذا راجع لعاملين الأول هو اتباع سياسات التكويت ولاسيما في قطاع التعليم والتدريس والثاني مرجعه التفضيلات الكويتية لعدد من المهن منها المهن الإشرافية والإدارية والاجتماعية . والفنية والأدبية . وتوضح البيانات أن هذه التفضيلات أصلية ، حيث نجد أن مهنا مثل المديرين والمشرفين بلغت نسبة ٦ر٦٦٪ عام ١٩٩٣ ، وكذلك الأدباء والفنانون والاجتماعيون بلغت نسبتهم ٨ر٦٢٪ لنفس العام (١) .

- تدني نسبة مشاركة المكون الوطني في المهن الأخرى دون الجامعية إلى (٩ر١٠٪) على الرغم من ارتفاع العدد المطلق للعمالة فيها عن العدد المطلق للعمالة التخصصية والفنية ، وهذا راجع إلى إرتفاع الأعداد المطلقة للعمالة الوافدة في هذه المهن إلى حدود قصوى . ويلاحظ أن قطاع الشرطة يستحوذ على نصيب الأسد من بين هذه العمالة .

---

(١) وزارة التخطيط : السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة فى ١٩٩٣/٦/٣٠ .

- الندرة الواضحة في العمالة الوطنية وخاصة الأطباء والفنيين في مجال الطب والعلوم والصيادلة والفنيين والهيئة التمريضية والوظائف الفنية المســـاعدة . وكذلك مدرسو العلوم والرياضيات واللغة الإنجليزية وتوضح كل هذه النتائج مدى الحاجة إلي إعادة النظر في دور الجامعة في تلبية احتياجات سوق العمل من العمالة الفنية الكويتية المؤهلة .

٥- **تصاعد مساهمة المرأة في قوة العمل الوطنية :** فعلى الرغم من أن هناك تدنى فى نسبة مشاركة المرأة فى اجمالى قوة العمل (٤٪) إلا أن البيانـــات توضح أن النساء اللواتي يعملن من الكويتيات قد بلغ عددهــن عــام ١٩٩٦ (٥٧٠٦٩) مشتغلة مـــن بيــن (١٧٦٣٢٦) مشــتغل كويتـــي ، أي بنســبة (٤ر٣٢٪) من جملة قوة العمل الكويتية ، ويبدو أن هذا إتجاه صاعد حيــث بلغت نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل الكويتية ( ١٣٪ ) عـــام ١٩٨٠ ، وسرعان ما ارتفعت إلى ( ٣ر٢٨٪ ) عام ١٩٩٣ ، ثم ارتفعت النسة إلـــى ٣٢٪ من قوة العمل الكويتية وفقا لتقديرات البنك الدولى الصادرة فى عـــام ١٩٩٦ ( انظر : التقرير الفصلى للقوى العاملة ، ١٩٩٧ ، ٦٥) .

**٦ -ظاهرة التقاعد المبكر :**

وهى ظاهرة حديثة نسبياً ، حيث ظهرت ارهاصاتها في بدايات الثمانينـــات تقريباً ثم سرعان ما تضخمت في أواخرها . وهى ظاهرة تتسبب فـــي فقــد العديد من العناصر النادرة في المكون الوطني للعمالة ، وبالتالي اســـتبدالهم بعمالة وافدة مما يخل بتركيبة قوة العمل والبنية السكانية ، وبالتالي يتقلـــص المكون الوطني للعمالة بإستمرار وبمعدلات متزايدة .

وتشير البيانات إلى أن هذه الظاهرة أصبحت مرضية بشكل يؤثر على سوق العمل " ففي عام ١٩٨٧ بلغة نسبة المعاشات (٣٠٪) ممن تتراوح أعمارهم بين ٤١ - ٥٠ سنة ، ووصلت هذه النســـبة إلـــى (٧٠٪) ممـــن تـــتراوح أعمارهم بين ٥١ إلى ٦٠ سنة . وإرتفعت هذه النسبة إلى (٨٧٪) ممن تبلغ

أعمارهم ٦١ فأكثر ... وفي ٣٠ يونيو عام ١٩٩٣، بلغ إجمالي المؤمن عليهم (١٣٩٥١) منهم (٢٤٪) تقريباً أصحاب المعاشات ، كما أن (٩٦٥٢) حالة منهم ممن تقل أعمارهم عن خمسين عاماً ، أي ما يعادل (٤ر٣٥٪) من اجمالي أصحاب المعاشات البالغ (٢٧٢٦٣) (الشلال ، ١٩٩٦ ، ١٣٧).

وتوضح الجداول التالية أرقام (٢٥ ، ٢٦) توزيع هذه الظاهرة حسب القطاعات ، ومن قراءتها نكتشف أن القطاع الحكومي يستأثر بنسبة (١ر٩٠٪) من إجمالي الذين يتقاعدون ، وهو أمر منطقي يتفق مع (العقد الاجتماعي السابق) توضيحه وسياسات التوظيف ، وهو مكمن الخطورة .

كما ترتفع نسبة التقاعد في القطاع الحكومي بشكل كبير إذ تصل هذه النسبة إلى (٩٠٪) من إجمالي المتقاعدين في القطاعات الاقتصادية جميعها .

جدول (٢٥)

التقاعد المبكر ، والأجيال بالنسبة للمدنيين العاملين لدى صاحب عمل
( حصيلة خبرة السنوات السابقة منذ سنة ١٩٦٠ )

| فئة السن | الأعداد في ١٩٩٣/٦/٣٠ | | | نسبة عدد أصحاب |
|---|---|---|---|---|
| في ١٩٩٢/٧/١ | مؤمن عليهم* | أصحاب معاشات | الجميع | المعاشات إلى الجميع |
| أقل من ٣٠ | ٤٩٣٢٢ | ٤٦ | ٤٩٣٦٨ | ١ر٠٪ |
| ٣٠ - ٣٩ | ٤٦٣٣٣ | ١٩٢١ | ٤٨٢٥٤ | ٠ر٤٪ |
| ٤٠ - ٤٩ | ١٤٦٣٩ | ٧٦٨٥ | ٢٢٣٢٤ | ٤ر٣٤٪ |
| ٥٠ - ٥٩ | ٢٩٢٤ | ٨١٨٥ | ١١١٠٩ | ٧ر٧٣٪ |
| ٦٠ فأكثر | ٧٣٣ | ٩٤٢٦ | ١٠١٥٩ | ٨ر٩٢٪ |
| المجموع | ١١٣٣٥١ | ٢٧٢٦٣ | ١٤١٢١٤ | ٣ر١٩٪ |

* المؤمن عليهم : هم الكويتيون من المدنيين الذين يعملون لدى صاحب عمل سواء كان ذلك بالقطاع الحكومي أو القطاع النفطي أو القطاع الأهلي ( يستثنى من ذلك العسكريون من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني ) .

المصدر : المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية : المجموعة الإحصائية للتأمينات الإجتماعية ، العدد (٢١) الموقف في ١٩٩٣/٦/٣٠ ، الكويت ، ١٩٩٤/٢/٢٢ .

جدول رقم (٢٦)
توزيع أصحاب المعاشات الذين (على قيد الحياة) حسب القطاع وفئة السن
والنوع في ١٩٩٣/٦/٣٠
( تامين المدنيين العاملين لدى صاحب عمل )

| القطاع | فئة السن في ١٩٩٢/٧/١ | النوع | | الجميع |
|---|---|---|---|---|
| | | ذكور | اناث | |
| | | العدد | العدد | |
| حكومي | اقل من ٣٠ | ٣٠ | ٦ | ٣٦ |
| | ٣٠ – ٣٩ | ٣٤٢ | ١٤٢٦ | ١٧٦٨ |
| | ٤٠ – ٤٩ | ٣٧٩٢ | ٢٩٥٣ | ٦٧٤٥ |
| | ٥٠ – ٥٩ | ٦٥٥٦ | ٧٢٧ | ٧٢٨٣ |
| | ٦٠ – ٦٩ | ٥٦٧٧ | ٢٦٩ | ٥٩٤٦ |
| | ٧٠ فاكثر | ٢٦٤٤ | ١٣٣ | ٢٧٧٧ |
| | المجموع | ١٩٠٤١ | ٥٥١٤ | ٢٤٥٥٥ |
| نفطي | أقل من ٣٠ | ٨ | ٠ | ٨ |
| | ٣٠ – ٣٩ | ٨٠ | ١٠ | ٩٠ |
| | ٤٠ – ٤٩ | ٣٥١ | ٦ | ٣٥٧ |
| | ٥٠ – ٥٩ | ٣٢٦ | ٠ | ٣٢٦ |
| | ٦٠ – ٦٩ | ٢٥٤ | ٠ | ٢٥٤ |
| | ٧٠ فاكثر | ١٥٤ | ٠ | ١٥٤ |
| | المجموع | ١١٧٣ | ١٦ | ١١٨٩ |
| أهلي | أقل من ٣٠ | ١ | ١ | ٢ |
| | ٣٠ – ٣٩ | ١٧ | ٤٦ | ٦٣ |
| | ٤٠ – ٤٩ | ٤٧٣ | ١١٠ | ٥٨٣ |
| | ٥٠ – ٥٩ | ٥٥١ | ٢٥ | ٥٧٦ |
| | ٦٠ – ٦٩ | ٢٥٠ | ٢ | ٢٥٢ |
| | ٧٠ فاكثر | ٤٢ | ١ | ٤٣ |
| | المجموع | ١٣٣٤ | ١٨٥ | ١٥١٩ |
| الجميع | أقل من ٣٠ | ٣٩ | ٧ | ٤٦ |
| | ٣٠ – ٣٩ | ٤٣٩ | ١٤٨٢ | ١٩٢١ |
| | ٤٠ – ٤٩ | ٤٦١٦ | ٣٠٦٩ | ٧٦٨٥ |
| | ٥٠ – ٥٩ | ٧٤٣٣ | ٧٥٢ | ٨١٨٥ |
| | ٦٠ – ٦٩ | ٦١٨١ | ٢٧١ | ٦٤٥٢ |
| | ٧٠ فاكثر | ٢٨٤٠ | ١٣٤ | ٢٩٧٤ |
| | المجموع | ٢١٥٤٨ | ٥٧١٥ | ٢٧٢٦٣ |

المصدر : المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية : المرجع السابق

وتعود هذه الظاهرة إلى عدة أسباب بعضها مجتمعي وبعضهـــا تشـــريعي والثالث شخصي **فالأسباب المجتمعية** يمكن إجمالها في طبيعة البنية الاقتصاديــــة للمجتمع حيث يسمح ارتفاع الدخل وتوفر فرص العمل أمام المواطـــن وضمـــان الرعاية الاجتماعية له في حالة عدم العمل بارتفاع نسب التقاعد وعلى العكس من ذلك تماماً إذا تغيرت هذه الأوضاع فيصبح على المواطن أو يتحتم عليه الاستمرار في العمل لفترة طويلة لعدم وجود مصادر بديلة للدخل . أما الأسباب التشـــريعية فترجع إلى قانون التأمينات الاجتماعية الذي يتيح لمن استكمل من الرجـــال مـــدة عشرين عاماً أو أكثر في الاشتراك في التأمينات ولمن استكمل من الإنـــاث مـــدة خمس عشرة عاماً ، التقاعد واستحقاق معاش تقاعدي بالإضافة إلـــى أن القـــانون نفسه يعطي للمتقاعد الحق في استبدال جزء من المعاش التقاعدي مقابل الحصول على مبلغ معين دفعة واحدة [1] .

أما الأسباب الشخصية التي تدفع الموظفين إلى التقاعد فتتضمن .. المزايـــا التي يتيحها التقاعد ، وكذلك العوامل الإدارية والتنظيمية ، ثم الضغوط من جانب الأقران المتقاعدين ، والرغبة في العمل لحسابهم الخـــاص ، وأخـــيراً العوامـــل الصحية والشخصية [2] .

ولعل هذه الظاهرة تمثل عبئا ثقيلا على الاقتصـــاد الكويتـــي حيـــث أنهـــا تضرب بقوانين الاستثمار طويل المدى ، المتمثل في التعليم ، عـــرض الحـــائط وتخل باقتصاديات التعليم "حيث انفقت الدولة الكثير على أبنائها في سبيل إعدادهم للعمل في كافة قطاعات الإنتاج والخدمات ، ولكن بتقاعدهم مبكراً يتحقق حرمـــان المجتمع من خدماتهم ، وبالتالي لم تتحقق منهم الاستفادة المتوقعـــة أو المخطـــط لها" [3]

---

(1) عيسى حاجى محمد ، مرجع سابق ، ص ص ( ٤١ ، ٤٣) .
(2) خالد احمد الشلال : الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد المبكر بين الموظفين الكويتيين ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد الرابع والعشرين ، العدد الأول ، ربيع ١٩٩٦ ، ص (١٤٢) .
(3) المرجع السابق ، ص (١٣٩) .

## ٧ - نظام الكفالة وتجارة الإقامات :

يتميز سوق العمل الكويتي بوجود نظام غير مرئي لاستقدام العمالة الوافدة يعتمد على وجود قوى غير اقتصادية تقيم مكاتب للتشغيل وتقيم تجارة مقـــاولات للإقامات يبلغ عددها (١٨) مكتباً أهلياً حسب تصريح لوزير الشئون الاجتماعيـــة والعمل [١] . وهذا النظام يتسبب في ضياع حقوق العامل البسيط والساعي لفرصة عمل ، كما يستغل هؤلاء العمال سواء كانوا بدولة الإرسال أو الاستقبال ، بتقديـــم فرص ليست حقيقية وبأجور وهمية ، وهذا النظام يعود بالارباح المجزية الحـــرام على أصحاب هذه المكاتب . كما أن نظام الكفالة لاستقدام العمال ، يمثل مع تجارة الإقامات إخلالا بتنظيم سوق العمل ويعوق ضبطه " ويعوق المناخ الملائم لعمـــل آلية السوق ، التي تعكس الأداء الاقتصـــادي للقطاعـــات الاقتصاديـــة المختلفـــة وانعكاسات ذلك على الطلب على العمالة . كما تؤثر هذه القوى والعوامـــل علـــى القرار الاقتصادي والاجتماعي الرشيد الذي ينعكس إيجاباً على المجتمع بشكل عام" [٢] . وتنتشر تجارة الاقامات هذه أو ما يعرف بمقاولات العمالـــة فـــي مجـــالات الاقتصاد المختلفة الانتاجية والخدمية ، وتكثر في شركات النفط حيث يتم اســـتقدام العمالة الأجنبية توفيراً للرواتب وبحثاً عن الربح ، وهم بذلك يضيعون على الشاب الكويتي فرصة التدرب على الأعمال الفنية الدقيقة واكتساب خبرة فيها.

## الخلاصة :

تأسيساً على ما سبق فإن سياسات التوظيف الحكومية - أدت على امتـــداد السنوات السابقة - " ليس فقط إلى توجيه المواطنين الداخلين فـــي ســـوق العمـــل للاستخدام في الأنشطة الحكومية ، ومن ثم عزوفهم عن الالتحـــاق بـــالعمل فـــي القطاع الخاص ، بل أدت أيضاً إلى انحياز هؤلاء المواطنين نحو اكتساب المهـــن

---

(١) جريدة الرأى العام ، ٨ مارس ١٩٩٧ ، ص (١٦) .
(٢) يوسف الابراهيم ، مرجع سابق .

ذات التخصصات النظرية متدنية المهارة " [٣] . وقد كشف التحليل السابق إلى أي مدى أدت هذه السياسة أيضاً إلى تحجيم المكون الوطني في القطاع الخاص مما دفع بالعمالة الوافدة الرخيصة والمتدنية المستوى إلى السيطرة عليه ، فزادت أعدادها مما أضاف أعباء ضخمة على الحكومة نتيجة ما تتحمله بسبب مجانية الخدمات الأساسية لهذه الأعداد الضخمة في مجالات الصحة والتعليم والمواصلات وباقي الخدمات . كما أدى ذلك من ناحية أخرى إلى تخفيض الأجور في القطاع الخاص سعياً نحو خفض تكلفة العمل فيه مما أدى إلى الحد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الكويت هذا إلى جانب مجموعة ظواهر مرضية أخرى دفعت بها قوى خفية وعوامل اقتصادية عديدة .

وقد ضاعف هذا كله من حجم الضغط على الميزانية العامة للدولة وتضخمت أرقام اجور المرتبات الحكومية حيث وصلت في السنة المالية ١٩٩٥/٩٤ نحو (١٦٩٨٠٥) مليون دينار (حوالي ٧٥٠٤٪) من جملة الايرادات النفطية المقدرة لتلك السنة ، منها حوالي (١٤٨٩ر٠) مليوناً (أو ما نسبته ٨٨ر٢٪) للانفاق على أجور ومرتبات العاملين الكويتيين .

علاوة على ذلك فإن سيادة عدد من القيم الاستهلاكية وقيم الرفاه الاجتماعية باعدت بين الكويتيين والعمل الانتاجي ، كما دفعت من ناحية مقابلة عددا من خريجي التخصصات والمهن ذات الطابع الانتاجي إلى الاحباط والابتعاد عن العمل في تخصصاتهم أو التقاعد المبكر نتيجة عدم التقدير المكافىء .

كل هذا لابد أن يأخذه المخطط الجامعي في حسبانه عندما يخطط لجامعة الكويت وعلى المخطط الاستراتيجي أن يأخذ في اعتباره أن سوق العمل في الكويت سوق مجزأة ( Segmented ) بدرجة عالية ، فقطاعاته وأقسام أنشطته تختلف كلية بعضها عن البعض وهذا مما يزيد من تعقيد مشكلة العمالة مع احتمال

---

[٣] المجلس الأعلى للتخطيط : دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة الوظيفية (مرجع سابق ، ص (٨)

تضاعف العمالة الكويتية مرتين أو ثلاثة في أقل من خمسين عامـــا كمـــا تتوقـــع دراسة سراج الدين وزميله وذلك بسبب وجود تركيبة سكانية عمرية صغـــيرة ... فإن معدل نمو الأفراد في سن العمل يستمر في النمو بمعدلات عالية لعدة أجيـــال بغض النظر عن التغيرات التي تحدث في معدل الخصوبة ، فالزيادة الكلية للسكان تتركز في أعمار سن العمل [١] .

وأخيرا فعلى المخطط الاستراتيجي الا يتجاهل تأثيرات البيئة الخارجية على السوق المحلية . فمثل هذه المستجدات في البيئة الخارجية البعيدة لها مـــن القـــوة والتأثير ما يجعلها تعوّق كل ما يتم التخطيط له . فعلـــى ســـبيل المثـــال نجـــد أن اتفاقيات الجات وما ارتبط بها من جولة أرغواي ومنظمة التجارة الدولية يتوقع أن تترك تأثيرات ضخمة على سوق العمل الكويتي ، خاصـــة وان الكويـــت عضـــو بالجات قبل عام ١٩٦٣ (أي بعد الاستقلال بعامين) وبالتالي ملزمة بتنفيذ اتفاقياتها وشروطها . فهي مثلا ترفع كل القيود والعوائق التي تقيد حركة العمالة بين بلدان العالم ، وهذا من شأنه الاصطدام المباشر بسياســـات الاحـــلال والتوطيـــن تلـــك السياسات التي تستهدف الارتفاع بنسبة المكون الوطني في قوة العمل . وكما هـــو الحال بالنسبة للجات هناك المتغيرات الدولية والعولمة وما إلى ذلك ، فلابـــد إذن من استشرافها والتبصر بها والاستعداد لها ليس لمواجهتها بل أيضا لقيادتها .

---

[١] اسماعيل سراج الدين وزميله ، مرجع سابق ، ص ص (٢٢ - ٢٣) .

# الفصل السادس
# منهجية الدراسة الميدانية

- أهداف الدراسة

أولا : أدوات الدراسة الميدانية

ثانيا : مجتمع الدراسة وعيناتها

# الفصل السادس

## منهجية الدراسة الميدانية

**أهداف الدراسة**

تحددت أهداف الدراسة الحالية في عدد من الأهداف آلتي سبق التعرض لها في مقدمة هذا التقرير ، وآلتي كانت الأساس في طرح ما تبنتـــه الدراســة مــن تساؤلات وما استخدم فيها من أساليب وأدوات وإجراءات وهذه الأهـــداف يمكــن إيجازها فيما يلي :

1. دراسة الوضع الحالى لكفاية جامعة الكويت سواء في ذلك كفايتها الداخلية أو الخارجية ومع التركيز بصفة خاصة على الكفاية الخارجية .
2. التعرف علي العوامل والقوى المؤثرة على فرص العمل المتاحة حاليا أو التي يمكن أن تتاح مستقبلا لخريجى جامعة الكويت .
3. التعرف على مستوى كفايات الخريجين وانتاجيتهم ومدى تكيفهم المهني مـــن وجهة نظرهم ووجهة نظر القائمين على أمرهم في هذه الأعمال ، وعلاقة كل هذا بطبيعة الإعداد الجامعي لهم .
4. رسم عدد من السيناريوهات البديلة لإحداث التعديلات والتغييرات اللازمــــة في التوجهات لجامعية بما يعمل على زيادة الكفاية الداخلية والخارجية لجامعة الكويت في إطار إستراتيجية متكاملة عن علاقة الجامعة بسوق العمل خــــلال السنوات القادمة .

ولما كانت هذه الأهداف من الأتساع والشمول والعمق بمكان بحيث أنها تحتاج إلى قدر هائل من المعارف والمعلومات والآراء والأفكار والتوجيهات للإحاطة بها والتعامل معها ، ولما كانت هذه الأهداف أيضا في حاجة إلى التوقف عند كل صغيرة وكبيرة في كل شأن من شئون الجامعة وسوق العمل معا ، فقد جاء اختيار فريق البحث للمنهج البحثي الذي يتسق مع هذه الأهداف ويتمشى معها، شمولا وعمقا ، وهو منهج الاستشراف الذي يستند على مدخل نظمى يمكننا من دراسة منظمة الجامعة في علاقاتها وترابطاتها ونشاطاتها مع باقي المنظمات المجتمعية الأخرى ويمكننا أيضا من التوصل إلى البدائل والخيارات الممكنة لمواجهة المشكلة موضوع الدراسة . والذي أوضحت الفصول السابقة جدواه في هذا الصدد .

وفى ضوء أهداف الدراسة المشار إليها وما يمكن أن تنبثق عنها من نتائج وتوجهات ، وفى ضوء منهج الدراسة وما ترتب عليه من خطط وأساليب وإجراءات ، جاء اختيار أدوات البحث الميداني لتكون بمثابة الأساس الذي يفتح الطريق لتحقيق هذه الأهداف ، ثم جاء اختيار عينة البحث التي يمكن تطبيق هذه الأدوات عليها لتكون معبرة أصدق تعبير ممكن عن مجتمع الدراسة ولتسمح بتعميم ما يتم التوصل إليه من نتائج في شتى مناحى وجوانب البيئة الجامعية ، ثم جاء الإتفاق على الأسس والأساليب آلتي تضمن سلامة وصحة تطبيق هذه الأدوات البحثية على العينة المختارة ، ونعرض فيما يلي لكل من أدوات البحث وعينة وإجراءات التطبيق بشيء من التفصيل :

## أولا : أدوات الدراسة الميدانية

اعتمدت الدراسة علي نوعين اساسيين من أدوات الدراسة ، أولاهما ، "المقابلات" (المفتوحة ونصف المقننة ) ، وثانيها الاستبيانات :.

١ - **المقابلات :**

وقد استخدمت "المقابلات" فى هذه الدراسة بشكلين مختلفين تضمن الشـكل الأول القيام بعدد من المقابلات القبلية الحرة مع عدد من أعضاء هيئات التدريـس بالجامعة والطلاب والخريجين الذين قبلوا مثل هذه المقابلات ، وقد مهـدت هـذا الشكل لوضع تصورات وأسس الاستبيانات التى طبقت فيما بعد ، أما الشكل الثاني فقد أخذ صورة المقابلة نصف المقننة التى أعتمدت عليها آلية " العصف الذهنـى " حيث كانت تطرح بعض التساؤلات التى وردت فى الاسـتبيانات لاسـيما تلـك المتصلة بتجسيد العلاقة بين الجامعة وسوق العمل ويدور الحوار الحر حولهـا ، وقد أفادت الدراسة من بعض ماجاء من نتائج خاصة بتلـك الجلسـات . ونظـرا لصعوبة تدبير جلسات منظمة فى هذا السبيل فكانت تعقد كلما تيسر ذلك إما فـى لقاءات فردية أو فى عدد من اللقاءات الجماعية .

٢ - **الأستبيانات :**

أما بالنسبة " للاستبيانات " ، وهى الأداة الميدانية الأساسية والتى سـخرت كل الأدوات الأخرى لتعميقها ، لذا فسوف نفرد لها مساحة أوسع بحكـم أهميتهـا وعظم الجهود المبذولة فيها حيث تم بناء أربعة إستبيانات للأطراف ذات الصلـة بمشكلة الدراسة وهم أعضاء هيئة التدريس والطلبة والخريجون والمسئولون عـن العمل (المشرفون) في سوق العمل ، وذلك على إعتبار أن هذه الأطراف الأربعة هي كل من له صلة بالموضوع ، وعلى أساس أن التعرف على مـايراه أعضـاء هيئة التدريس وما يعايشه الطلبة يمكن أن يساعدنا في التعرف علـى مـايجرى داخل الجامعة وما يتوقعونه خارجها ، وأن التعرف على ما يواجهه الخريجون عند إلتحاقهم بالعمل وممارسته وما يتابعه المشرفون من مسـتويات الأداء يمكـن أن يساعدنا في الكشف عن الكفاية الخارجية للجامعة وما يعد ضروريا إدخاله عليها من تعديلات في البرامج والمناهج والسياسات تلبيـة لمتطلبـات سـوق العمـل وإحتياجاته ، ولقد تحددت الاستبيانات الأربعة المشار إليها في :

أ – استبيان أعضاء هيئة التدريس :

أستهدف هذا الاستبيان التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في عـــدد من النقاط آلتي تتصل بأساليب العمل داخل الجامعة وكلياتها وأقسامها العلميـــة ، وآلتي تتصل بالعلاقة بين خريجى جامعة الكويت وسوق العمل ، وكذلك الإستفادة بما يتوفر لأعضاء هيئة التدريس من علم وخبرة وتميز في محاولة الإجابة على ما يطرحه البحث من تساؤلات .

وقد إشتمل الاستبيان على ثلاثة أجزاء :

أولها رسالة موجهة لكل عضو هيئة تدريـــس مدعـــو للإســـتجابة علـــى الاستبيان توضح أهداف البحث وموضوعاته الاستبيان وكيفية الأســـتجابة عليهـــا وسرية ما قد يحمله من معلومات . والجزء الثاني عبارة عـــن صفحـــة البيانـــات الأساسية للمستجيب وآلتي تتضمن أهم متغيرات أفراد عينة البحث ، وهى النـــوع والجنسية والعمر وأعلى درجة علمية والوظيفة الحالية والمرتبة الأكاديمية ومـــدة الخبرة في العمل الأكاديمى . أما الجزء الثالث من الاستبيان وهو الجزء الخـــاص بالأسئلة فقد إشتمل على ثلاثة أنواع من الأسئلة ، سؤال واحد يدور حول أهـــداف جامعة الكويت وهى من نوع الأسئلة آلتي تتطلب إجابة مزدوجة ، مرة عن مـــدى قناعة عضو هيئة التدريس بالهدف المعين ، والأخرى عن رأيه في مدى تحقيـــق هذا الهدف ، وقد وضعت الأهداف على شكل قائمة وطلب من المستجيب أن يبدى رأيه قناعة وتحقيقا على مدى إمتد عبر خمسة مستويات من الإجابة تبدأ بالموافقة التامة ، فالموافقة ، فالموافقة إلى حد ما ، فعدم الموافقة ، وأخيرا عـــدم الموافقـــة على الإطلاق . والنوع الثاني من الأسئلة وعددها تسعة كان من نوع الأسئلة آلتي تطرح موضوعا معينا ذا صلة بمشكلة البحث وتحته جملة من العبارات التقريرية المحتملة وطلب من المستجيب أن يبدى رأيه في كل عبارة وفقا لمستويات الإجابة الخمسة ، وعلى أن يختتم المستجيب إستجابته عن كل سؤال من الأسئلة التســـعة بالإجابة على السؤال المفتوح الذي يسمح له بإضافة ما يراه مـــن احتمـــالات لـــم

تتضمنها القائمة المعروضة حول الموضوع . أما النوع الثالث والأخير من أسئلة الاستبيان فعبارة عن سؤال مفتوح عام يطلب من عضو هيئة التدريس أن يبـــدى رأيه في كيفية معالجة الجامعة للإنفصال بين ما يتعلمه الطالب وما يحتاجه ســوق العمل .

أشتمل استبيان أعضاء هيئة التدريس في أسئلته العشــرة (الســؤال الأول مزدوج الإجابة، والأسئلة التسعة آلتي تضمنها النوع الثاني) على تسعة وســبعين بندا غطت في مجملها عشرة محاور تكفى في تنوعها وشمولها للتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في مشكلة البحث وهى :

- الأهداف آلتي تسعى جامعة الكويت إلى تحقيقها ومدى القناعة بها (٩ بنود).
- الأطر آلتي يتم في ضوئها صياغة أهداف جامعة الكويت (٦ بنود) .
- محددات العمل داخل الأقسام العلمية في جامعة الكويت (٣ بنود).
- أسس وضع المناهج الدراسية في الأقسام العلمية بجامعة الكويت (٨بنود) .
- الإرتباط بين القسم العلمي وسوق العمل ( ٧ بنود ) .
- أساليب أعضاء هيئة التدريس في متابعة الخريجين في مواقع العمل (٧ بنود)
- نتائج متابعة أعضاء هيئة التدريس للخريجين في مواقع العمل (١١ بندا) .
- أسباب عدم مواءمة بعض التخصصات الجامعية لسوق العمل (٧ بنود).
- أسباب البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويت (٦ بنود).
- ما يجب عمله للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت (٦ بنود)

وبعد اختيار بنود الاستبيان في محاوره العشرة في ضوء ما تم من تحليــل مضمون الأدبيات المتنوعة وفى ضوء علاقة التعليم الجامعي ومتطلبـــات ســوق العمل وبعد عدد من الزيارات الميدانية لعدد من الهيئات والمؤسسات المجتمعيـــة موضوع الدراسة ، وبعد أن تم إعداد الاستبيان في صورته النهائية ومراجعته من قبل أعضاء فريق البحث للتحقق من صحته وصلاحيته لما أعد له ، تم عرضـــه

على مجموعة من أصحاب الخبرات المتميزة في المجال حيث أدخلت التعديـــلات والإضافات آلتي رأى فريق البحث تناسبها مع الهدف من الاستبيان .

أما عن **ثبات وصدق الاستبيان فقد** تم الاعتماد على المعالجات الإحصائية (آلتي سوف يأتى التعرض لها تفضيلا فيما بعد) وآلتي وفرت حساب معامل ألفـــا Alpha كرونباخ للتحقق من ثبات نتائج تطبيق الاستبيان على أفراد العينـــة مـــن أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين كل سؤال من أسئلة الاستبيان ، والاستبيان ككل وذلك لتحديد معامل الاتساق الداخلي بيـــن الاســـتبيان وأسئلته ، وأيضا بين كل سؤال وما تضمنه من بنود ، ويعرض جدول رقم (٢٧) لمعاملات الثبات لأسئلة الاستبيان ، كما يعرض جدول (٢٨) لمعاملات الاتســـاق الداخلي لكل سؤال ومستوى دلالة معامل الارتباط الخاصة به .

ويشير جدول رقم (٢٧) الخاص بمعاملات ثبات أسئلة استبيان أعضاء هيئة التدريس إلى تمتع جميع الأسئلة بمعاملات ثبات عالمية حسبما توضح قيم ألفا آلتي يعرضها الجدول الأمر الذي يوفر اطمئنانا كافيا للنتائج آلتي يمكن الحصول عليها من تطبيق الاستبيان على عينة البحث . ومن الجدير بالذكر أنه إلى جانب قيم ألفا المشار إليها فإنه قد تم أيضا حساب معامل ألفا لكل بند من البنود آلتـــي اشـــتملت عليها الأسئلة العشرة وكانت القيم آلتي تم التوصل إليها كافية للتأكد من ثبات نتائج الاستبيان بكل جزيئاته .

## جدول (٢٧)
## بيان معاملات الثبات لأسئلة استبيان أعضاء هيئة التدريس

| م | العبارات | معامل الثبات | | |
|---|---|---|---|---|
| | | ن | عدد البنود | قيمة Alpha |
| أولا -أ | الأهداف آلتي تسعى جامعة الكويت إلى تحقيقها (مدى التحقق) | ١٧١ | ٩ | ٠,٨٥٦ |
| أولا-ب | الأهداف آلتي تسعى جامعة الكويت إلى تحقيقها (مدى القناعة) | ١٧١ | ٩ | ٠,٩٤٠٧ |
| ١ | أطر صياغة أهداف جامعة الكويت | ١٧١ | ٦ | ٠,٠٧٠٧٦ |
| ٢ | محددات العمل داخل الأقسام العلمية في جامعة الكويت | ١٧١ | ٣ | ٠,٧٣٢٣ |
| ٣ | أسس وضع المناهج الدراسية في الأقسام العلمية | ١٧١ | ٨ | ٠,٧٥١٤ |
| ٤ | الإرتباط بين القسم العلمي وسوق العمل | ١٧١ | ٧ | ٠,٨١٩٢ |
| ٥ | متابعة مصير الخريجين في مواقع العمل | ١٧١ | ٧ | ٠,٨١٢٢ |
| ٦ | نتائج متابعة الخريجين في مواقع العمل | ١٧١ | ١١ | ٠,٨٩٣٢ |
| ٧ | أسباب عدم مواءمة بعض التخصصات الجامعية وسوق العمل | ١٧١ | ٧ | ٠,٧٤٥٢ |
| ٨ | أسباب البطالة المتنامية بين خريجي جامعة الكويت | ١٧١ | ٦ | ٠,٦٥٧٥ |
| ٩ | ما يجب عمله للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي جامعـــــة الكويت | ١٧١ | ٦ | ٠,٤٩٧٨ |
| | **مجموع بنود أسئلة الاستبيان** | ١٧١ | ٧٩ | ٠,٨٩٩١ |

ويشير جدول رقم (٢٨) الخاص بحساب معامل الإرتباط بين كل سؤال من أسئلة الاستبيان ومجموع أسئلة الاستبيان ككل إلى أن جميع أسئلة الاستبيان ترتبط بعضها البعض بمعاملات إرتباط تكفى لتحقيق الاتساق الداخلي فيما بينها بحيـــث تعبر نتائجها عن رأى المستجيبين تجاه القضية الكلية آلتي يتناولها الاستبيان . وقد تم أيضا حساب معاملات الإرتباط بين البنود الفرعية آلتي ضمنهـــا كـــل ســؤال وكانت نتائجها دالة مثلها في ذلك مثل دلالة الأسئلة آلتي يعرضها الجدول .

## جدول رقم (٢٨)

## بيان معاملات الاتساق الداخلي بين أسئلة استبيان أعضاء هيئة التدريس

| م | العبارات | معامل الصدق | |
|---|---|---|---|
| | | الاتساق الداخلي بين البنود | مستوى الدلالة |
| أولا-أ | الأهداف آلتي تسعى جامعة الكويت إلى تحقيقها (مدى التحقيق) | ٠,٣٤٧٥ | ** |
| أولا-ب | الأهداف آلتي تسعى جامعة الكويت إلى تحقيقها(مدى القناعة) | ٠,٣٤٠٦ | ** |
| ١ | أطر صياغة أهداف جامعة الكويت | ٠,٤٩٨٢ | ** |
| ٢ | محددات العمل داخل الأقسام العلمية في جامعة الكويت | ٠,٥٤١١ | ** |
| ٣ | أسس وضع المناهج الدراسية في الأقسام العلمية | ٠,٦٨٢٧ | ** |
| ٤ | الارتباط بين القسم العلمي وسوق العمل | ٠,٥٧٨٧ | ** |
| ٥ | متابعة مصير الخريجين في مواقع العمل | ٠,٥٩٠٦ | ** |
| ٦ | نتائج متابعة الخريجين في مواقع العمل | ٠,٤٨١٨ | ** |
| ٧ | أسباب عدم مواءمة بعض التخصصات الجامعية وسوق العمل | ٠,٥٣٩٩ | ** |
| ٨ | أسباب البطالة المتنامية بين خريجي جامعة الكويت | ٠,٥٤٣٤ | ** |
| ٩ | ما يجب عمله للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي جامعة الكويت | ٠,٤٨٤٦ | ** |
| ** العلامة تشير إلى أن معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠,١) | | | |

### ب - استبيان الطلبة

أستهدف هذا الاستبيان التعرف على آراء الطلبة في بعض الموضوعات ذات الصلة بالعلاقة بين ما يجرى داخل الجامعة وسوق العمل ، وما يتوقعه الطالب من إمكانية الاستفادة بما يدرسه في مواجهة الواقع العملي خارج الجامعة مستقبلا . اشتمل الاستبيان على رسالة موجهة إلى الطالب تحيطه علما بالهدف من الاستبيان وتوضح له كيفية الاستجابة على أسئلته، وتؤكد له أن ما سوف يدلى به من إجابات لن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي . أما الجزء الثاني من الاستبيان فعبارة عن صفحة البيانات الأساسية آلتي تمثل متغيرات عينة البحث من

الطلبة وهى العمر والنوع والكلية آلتي يدرس فيها والتخصص الذي إختاره وكذلك عدد الوحدات الدراسية آلتي إجتازها منذ التحاقه بالكلية وهل سبق له العمل قبل إلتحاقه بالكلية أم لا.

أما عن الأسئلة آلتي إشتمل عليها الاستبيان فكانت خمسة ، السؤال الأول والثاني منها يجاب عنهما بنعم / لا ، وينتهى كل منهما بسؤال يسمح للطالب بإضافة ما يريد حول موضوع السؤال ، أما الأسئلة الثلاثة الأخرى فهى من نوع العبارات التقريرية آلتي طلب فيها إبداء الرأي باختيار أحد مستويات الإستجابة الخمس من موافق تماما وحتى لا أوافق على الإطلاق ، وقد إشتملت أسئلة الاستبيان الخمسة على تسعة وثلاثين بندا غطت في مجموعها خمسة محاور ذات صلة بمشكلة البحث وهى :

- أسباب التحاق الطالب بالكلية آلتي يدرس فيها حاليا (٩ بنود) .
- أسباب التحاق الطالب بالتخصص الذي يدرس فيه حاليا (٦ بنود).
- مدى شعور الطالب بأن دراسته الحالية تؤهله فعليا للإلتحاق بالمهنة آلتي إختارها (١٠بنود).
- مدى إستفادة الطالب من التدريبات العملية آلتي تنظمها الكلية لاعداده كمهني في المستقبل (٨ بنود) .
- مدى شعور الطالب بالتكيف مع دراسته الحالية (٦بنود).

وحرصا على إتاحة الفرصة للطالب لإبداء رأيه في حرية فيما لم تتضمنه بنود أسئلة الاستبيان وكنوع من المساعدة له في التعبير عن الرأي فقد صيغ السؤال المفتوح الختامي للاستبيان على شكل مجموعة من العناوين الرئيسية آلتي قد تستثيره لإبداء الرأي وآلتي تتصل مباشرة بموضوع الاستبيان ، وتركت له مساحة خالية بعد كل منها ليبدى فيها رأيه وهذه العناوين هي :

- أهم ما يسهم في إعدادى لمهنة المستقبل من بين ما أدرسه في الكلية ...

- أعتقد أن ما ينقص إعداى للنجاح في مهنة المستقبل هو ...
- أهم المشكلات آلتي تصادفنى في دراستى الحالية في الكلية هي ...
- أهم المشكلات آلتي تصادفنى في التدريب العملي هي ...
- أعتقد أنه يمكن تطوير مناهج الدراسة الجامعية حتى تساعدنى في عملي المستقبلى وذلك كالتالي ...

أما عن التحقق من صحة وصلاحية الاستبيان للتطبيق على عينة البحث من الطلبة فقد تم عرضه – مثله في ذلك مثل استبيان أعضاء هيئة التدريس – على مجموعة متميزة من أصحاب الخبرة في المجال وتم إدخال التعديلات المناسبة عليه ، كما تم إستخلاص معاملات الثبات والصدق من خلال المعالجة الإحصائية للإستجابات وقد أسفرت عما يلي : بالنسبة لمعامل ثبات الأسئلة الثالث والرابع والخامس من الاستبيان بلغت قيمة معامل ألفا (٠,٨٧٨ ، ٠,٦٢٥ ، ٠,٨٩٥) للأسئلة الثلاثة على التوالى ، كما بلغت قيمة معامل ألفا بالنسبة للاستبيان ككل (٠,٩٤٨٥) وهى قيم تؤكد ثبات نتائج الاستبيان وإمكانية الاعتماد عليها في الإجابة على تساؤلات البحث .

وبالنسبة لمعامل الارتباط بين الأسئلة الثلاثة بإعتبارها مؤشرا على الإتساق الداخلى بين أسئلة الإستبيان وبنوده ودليلا على صدقه وصحته لقياس ما أعد لقياسه فقد بلغ معامل إرتباط السؤال الثالث مع الإستبيان ككل (٠,٩٠٨٨) وبلغ معامل الإرتباط بالنسبة للسؤال الرابع (٠,٨٨٧٠) وللسؤال الخامس (٠,٨٨٢٥) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١).

ومن الجدير بالذكر أنه بالنسبة لمعاملات الثبات والصدق فإنه لم يكتف بمعاملات الإرتباط بين الأسئلة فقط ، بل لقد تم إجراء نفس المعاملات بين بنود كل سؤال على حدة ومدى إرتباطها بالسؤال ككل وبالإستبيان ككل ، وقد جاءت نتائجها جميعا مؤكدة إمكانية إستخدام الإستبيان لثباته وصدقه في كلياته وجزئياته.

ج – إستبيان الخريجين :

أستهدف هذا الاستبيان التعرف على آراء ووجهات نظر الخريجيـــن فـــي بعض الموضوعات ذات الصلة بالعلاقة بين الجامعة وسوق العمل ، ونظـــراً لأن الخريجين يعتبرون بكل المقاييس العصب الحقيقي للعلاقة بين الجامعـــة وســـوق العمل ، حيث أنهم عايشوا ما يجرى في الجامعة لعدد من الســـنوات ، والتحقـــوا بالعمل ومارسوه لعدد من السنوات ومن ثم توفرت لديهم الخبرات المباشرة آلتـــي تسمح لهم بمعرفة الواقع في الجانبين ، وتوفرت للبعض منهم على الأقل مهـــارة تحليل هذا الواقع المزدوج وإستنتاج ما يمكن أن يثرى هذا البحث ويزوده بالآراء والأفكار والتوجهات آلتي تسهم في تطوير العلاقة بين الجامعة وســـوق العمـــل ، نظرا لكل هذا فلقد حظى إستبيان الخريجين – إلى جانب ما حظيت به كل أدوات هذا البحث من إهتمام – بمزيد من الإهتمام والتدقيق سواء في بنائه أو التحقق من صلاحيته أو تطبيقه أو الإستفادة من نتائجه .

تكون الإستبيان من ثلاثة أجزاء كالمعتاد ، الجزء الأول عبارة عن رســـالة موجهة للخريج المطلوبة منه الإستجابة على الإستبيان ، توضح له موضوع البحث والهدف من الإستبيان وكيفية الإجابة على أسئلته وتؤكد له سرية ما سوف يدلى به من معلومات وأنها لن تستخدم في غير أغراض البحث العلمي .

وكان الجزء الثاني من الإستبيان عبارة عن صفحة البيانات الأساسية آلتـــي اشتملت على متغيرات عينة البحث من الخريجين وهى : العمر ، الكلية آلتي درس بها الخريج ، التخصص الذي ينتمى إليه ، سنة التخرج ، سنة الإلتحـــاق بـــالعمل الحالي ، جهة العمل ، والمجموعة الوظيفية أو النمط الوظيفي .

أما الجزء الثالث من الإستبيان وهو الجزء الخاص بالأسئلة فقد إشتمل على خمسة عشر سؤالا ، توزعت على أربعة أنواع من الأسئلة ، النوع الأول وتمثلـــه الأسئلة من الأول وحتى الثالث وتكون الإجابة عليه بنعم / لا ، والنوع الثانى الذي

تمثله الأسئلة من الرابع حتى الثاني عشر وكذلك السؤال الرابع عشـــــر فتتطلــب الإجابة على كل سؤال منها إبداء الرأي في عدد من العبـــارات التقريريـــة آلتـــي تتناول موضوع السؤال من مختلف جوانبه ، ويكون إبداء الرأي متدرجا ما بيـــن الموافقة التامة وحتى عدم الموافقة على الإطلاق وتنتهى هـــذه المجموعـــة مـــن الأسئلة بمساحة تتيح للمستجيب أن يضيف ما يشاء حول موضوع السؤال مما لـــم يرد ذكره في قائمة بنود السؤال . أما النوعان الثالث والرابع فيمثل كـــلا منهمـــا سؤال واحد فقط ، حيث جاء السؤال الثالث عشر من أسئلة الترتيب أو التفضيـــل والمطلوب من المستجيب أن يرتب عددا من الموضوعات حسبما يراه مناسبا وأما السؤال الخامس عشر فهو السؤال الختامى العام المفتوح الذي يتيح للخريج فرصة التعبير عن وجهة نظره في حرية دون التقيد بعبارات تقريرية محددة وقد انقســـم هذا السؤال إلى خمسة من العناوين حتى يسهل على الخريج التعامل معها .

تناولت الأسئلة الخمسة عشر آلتي تكون منها إستبيان الخريجين عددا مـــن المحاور الأساسية آلتي نبحث عن إجابات محددة حول كل منها من وجهـــة نظـــر الخريجين وكانت كالتالي:

- الطريقة أو الأسلوب الذي التحق من خلاله الخريج بعمله الحالي (٤ بنود).
- الأساليب المتبعة لتهيئة الخريج للعمل فور إلتحاقه به (٧ بنود).
- توزيع الخريجين على العمل داخل جهات العمل آلتي التحقوا بها (٥ بنود).
- مدى شعور الخريج بالتوافق أثناء ممارسته لعمله الحالي (١٠ بنود).
- الإرتباط بين الدراسة والعمل من واقع ممارسة الخريج لعمله الحالي (٦ بنود).
- مدى تعرف الخريج على طبيعة العمل المستقبلي أثناء دراسته في الكليـــة (٦ بنود).
- ما يوفره العمل الحالي من فرص التدريب المستمر للخريج (٥بنود).
- أسباب محاولة بعض الخريجين الإنتقال من عملهم الحالى إلى عمل آخـــر (٨ بنود).

- مدى شعور الخريج بأن عمله الحالى لا يلقى التقدير الإجتماعى الذي يستحقه (٦بنود).
- أسباب التحاق الخريج بعمل لا يرتبط بتخصصه الدراسى ( ٥ بنود).
- كيفية التخفيف من مشكلة البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويت (٧ بنود).
- أسباب تفضيل العمل في القطاع الحكومى أو القطاع العام (٨ بنود).
- ترتيب تفضيل جهات العمل : الحكومية ، المشتركة ، الخاصة (٤ بنود).
- أسباب عدم تفضيل العمل في القطاع الخاص (٦ بنود) .

أما السؤال الخامس عشر وهو السؤال الختامى المفتوح فقد تضمن أربعة بنود هي:

- الفترة آلتي استغرقها الخريج في البحث عن عمل بعد التخرج والوسائل آلتي اتبعها في ذلك .
- أهم ما إستفاده الخريج من دراسته الجامعية في مجال عمله الحالى .
- التعديلات آلتي يقترح إدخالها على برنامج تأهيله الجامعى ليكون أكثر نجاحا في عمله .
- التعديلات آلتي يقترح الخريج إدخالها على مناهج وبرامج الدراسة في الكلية آلتي تخرج منها .

وفى ضوء ما تقدم تكون إستبيان الخريجين قد إشتمل على (٩١) بندا تغطى كافة جوانب العلاقة بين إعداد وتأهيله الجامعى وإشتغاله بمهنة محددة في سوق العمل .

أما عن ثبات وصدق إستبيان الخريجين فإنه إلى جانب ما إتبع في الإستبيانات الأخرى من مراجعة الأدبيات المتنوعة ومراجعة فريق البحث لكل بند وكل سؤال ورد في الإستبيان ، وإلى جانب ما تم من عرض الإستبيان على

مجموعة متميزة من أصحاب الخبرة في المجال وإدخال التعديلات المناسبة في ضوء ما أشاروا من آراء وفى ضوء الهدف المحدد للإستبيان وطبيعة العينة آلتي سوف يتم تطبيقه عليها ، فلقد أجريت المعالجات الإحصائية آلتي وفرت حساب معامل ألفا للتحقق من ثبات نتائج تطبيق الاستبيان على افراد العينة من الخريجين ، وكذلك حساب معاملات الإرتباط بين كل سؤال من أسئلة الإستبيان ، والإستبيان ككل ، وذلك لتحديد معامل الاتساق الداخلى بين الإستبيان وأسئلته وايضا بين كل سؤال وما تضمنه من بنود ، ويعرض جدول رقم (٢٩) لمعاملات ثبات أسئلة الإستبيان ، كما يعرض جدول رقم (٣٠) لمعاملات الإتساق الداخلى لكل سؤال ومستوى دلالة معامل الإرتباط الخاص به وذلك على النحو التالي .

## جدول رقم (٢٩)
## بيان معاملات الثبات لأسئلة استبيان الخريجين

| م | العبارات | معامل الثبات | | |
|---|---|---|---|---|
| | | ن | عدد البنود | قيمة Alpha |
| ٤ | مدى الشعور بالتوافق أثناء ممارسة العمل الحالي | ٩٥٩ | ١٠ | ٠,٨٥٤٩ |
| ٥ | ما تكشف عنه الممارسة للعمل الحالي من ارتباط بين الدراسة والعمل | ٩٥٩ | ٦ | ٠,٨٥٣٧ |
| ٦ | التعرف على طبيعة العمل في المهنة أثناء الدراسة في الكلية | ٩٥٩ | ٦ | ٠,٨٧٣٢ |
| ٧ | ما يوفره العمل الحالي من فرص التدريب المستمر | ٩٥٩ | ٥ | ٠,٧٧٨٩ |
| ٨ | أسباب محاولة الانتقال من العمل الحالى الى أى عمل آخر | ٩٥٩ | ٨ | ٠,٨٨٦٩ |
| ٩ | الشعور بأن العمل الحالى لا يلقى التقدير الاجتماعى الذى يستحقه | ٩٥٩ | ٦ | ٠,٨٨٣٣ |
| ١٠ | أسباب التحاق الخريج بعمل لايرتبط بالتخصص الدراسي | ٩٥٩ | ٥ | ٠,٩٢٦٩ |
| ١١ | كيفية التخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت | ٩٥٩ | ٧ | ٠,٥١٠٧ |
| ١٢ | أسباب تفضيل العمل في القطاع الحكومي أو القطاع العام | ٩٥٩ | ٨ | ٠,٨٠٤٨ |
| ١٤ | أسباب عدم تفضيل العمل في القطاع الخاص | ٩٥٩ | ٦ | ٠,٨٢٤١ |
| | **مجموع بنود أسئلة التقدير في الإستبيان** | ٩٥٩ | ٦٧ | ٠,٨٨٣٦ |

يشير جدول رقم (٢٩) الخاص بمعاملات ثبات أسئلة لإستبيان الخريجين إلى تمتع جميع الأسئلة بمعاملات ثبات عالية حسبما توضح قيمة ألفا التى يعرضها

الجدول ، الأمر الذي يوفر إطمئنانا كافيا للنتائج آلتي يمكن الحصول عليهـــا مـــن تطبيق الإستبيان على عينة البحث. ومن الجدير بالذكر أنه إلى جـــانب قيـــم الفـــا المشار إليها فقد تم أيضا حساب معامل ألفا لكل بند من البنود آلتي إشتملت عليهـــا الأسئلة العشرة وكانت القيم آلتي تم التوصل إليها كافية للتأكد مـــن ثبـــات نتـــائج الإستبيان بكل جزيئاته .

**جدول (٣٠)**

**بيان معاملات الإتساق الداخلى بين أسئلة إستبيان الخريجين**

| م | العبارات | معامل الصدق | |
|---|---|---|---|
| | | الاتساق الداخلى بين البنود | مستوى الدلالة |
| ٤ | مدى الشعور بالتوافق أثناء ممارسة العمل الحالي | ٠,٣٨٣٥ | ** |
| ٥ | ما تكشف عنه ممارسة العمل الحالي من إرتباط بين الدراسة والعمل | ٠,٦٠٤٨ | ** |
| ٦ | التعرف على طبيعة العمل في المهنة أثناء الدراسة في الكلية | ٠,٦١٥٤ | ** |
| ٧ | ما يوفره العمل الحالي من فرص التدريب المستمر | ٠,٣٩٢١ | ** |
| ٨ | أسباب محاولة الإنتقال من العمل الحالي إلى أى عمل آخر | ٠,٣١٧٩ | ** |
| ٩ | الشعور بأن العمل الحالي لا يلقى التقدير الاجتماعى الذي يستحقه | ٠,٤٩٩٠ | ** |
| ١٠ | أسباب التحاق الخريج بعمل لايرتبط بالتخصص الدراسي | ٠,٤٦٠٨ | ** |
| ١١ | كيفية التخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت | ٠,٤٣٥٥ | ** |
| ١٢ | اسباب تفضيل العمل في القكاع الحكومى أو القطاع العام | ٠,٥٦١٥ | ** |
| ١٤ | أسباب عدم تفضيل العمل في القطاع الخاص | ٠,٥١٠٢ | ** |
| ** العلامة تشير إلى أن معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١) | | | |

يشير الجدول رقم (٣٠) الخاص بمعاملات الإرتباط بين كل ســـؤال مـــن أسئلة إستبيان الخريجين ومجموع أسئلة الإستبيان ككـــل إلـــى أن جميـــع أســـئلة الإستبيان ترتبط ببعضها البعض بمعاملات إرتباط تكفى لتحقيق الإتساق الداخلـــى فيما بينها بحيث تعبر نتائجها عن رأى المستجيبين تجاه القضية أو القضايا التـــى يتناولها الإستبيان . وقد تم أيضا حساب معاملات الإرتباط بين البنود الفرعية لكل

سؤال وكانت نتائجها دالة إحصائيا مثلها في ذلك مثل دلالة إرتباطات الأسئلة آلتي يعرضها الجدول .

**د – إستبيان المشرفين :**

إستهدف هذا الإستبيان التعرف على آراء وافكار المشرفين على العمل حول بعض القضايا ذات الصلة بالعلاقة بين الجامعة وسوق العمل . والمشرفون في أغلبهم ممن عايشوا الحياة الجامعية وإجتازوها ومارسوا العمل في مواقع عدة ولسنوات عديدة مما هيأ لهم فرصة إكتساب خبرات تسمح لهم بإصدار أحكام سواء على الموضوعات أو الأفراد في شتى جوانب العلاقة بين الجامعة وسوق العمل ومن هنا كانت أهمية الإستبيان المعد لهم كأداة من أدوات بحثنا الحالي .

إشتمل الإستبيان على رسالة موجهة للمشرف توضح له طبيعة البحث والهدف من الإستبيان وتؤكد له الحفاظ على سرية ما يدلى به من معلومات وعدم إستخدامها إلا لأغراض البحث العلمى . وعلى صفحة بيانات أساسية تضمنت المتغيرات الخاصة بعينة البحث من المشرفين وهى جهة العمل والمؤهل العلمى وسنة التخرج والجنسية وسنوات الخبرة في الوظيفة الحالية وسنوات الخبرة الكلية.

أما عن الأسئلة آلتي إشتمل عليها الإستبيان فقد بلغت أحد عشر سؤالا الثلاثة الأولى منها من أسئلة نعم / لا ، والأسئلة من الرابع وحتى العاشر من أسئلة إبداء الرأى إزاء عبارات تقريرية تدور حول جوانب العلاقة بين الجامعة وسوق العمل ، أما السؤال الأخير فسؤال مفتوح يتناول ثلاثة من النقاط آلتي تسمح للمشرف بالتعبير عن رأيه تجاه كل منها بحرية تامة.

تناولت أسئلة إستبيان المشرفين عددا من المحاور التى تتفق إلى حد كبير مع المحاور آلتي تناولتها أسئلة إستبيان الخريجين وذلك بغية المطابقة بين نتائج تطبيق الإستبيانين والتعرف على مدى الإتفاق والإختلاف في آراء الفئتين لما لذلك

من أهمية في تحديد العلاقة بين الجامعة وسوق العمل كما تجرى في الواقع وكانت محاور إستبيان المشرفين كما يلي :

- الطرق التى يتم من خلالها الحصول على ما يحتاجه العمل مـــن خريجـــى جامعة الكويت (٤ بنود).
- ما توفره جهات العمل من تهيئة لخريجى جامعة الكويت عند التحاقهم بالعمل (٦ بنود).
- التوزيع الداخلى لخريجى جامعة الكويت على العمل عند التحـــاقهم بـــه ( ٥ بنود).
- قدرة خريجى جامعة الكويت على التوافق مع العمل (١٠ بنود).
- ما إستفاده خريج جامعة الكويت من دراسة في مجال العمل وذلك من خـــلال متابعة آدائه (٦بنود) .
- ما توفره جهة العمل من فرص التدريب المستمر لخريج جامعة الكويـــت (٥ بنود).
- أسباب رغبة بعض خريجى جامعة الكويت الملتحقين بالعمل في الإنتقال إلـــى عمل آخر (٨ بنود).
- أسباب قبول بعض خريجى جامعة الكويت الإلتحاق بعمل لايرتبط بتخصصهم (٥ بنود).
- أسباب تجنب عمل الخريج الكويتى في بعض المؤسسات (١٢ بندا) .
- كيفية التخفيف من مشكلة البطالة المتنامية بين خريجى جامعـــة الكويـــت (٧ بنود).

وإلى جانب هذه المحاور فقد تناول السؤال الأخير المفتوح ثلاثة نقاط هامة هي:

- المشكلات التى يواجهها خريج جامعة الكويت عند إلتحاقه بالعمل .

- التعديلات الضرورية المطلوب إدخالها على مناهج وبرامج كليات جامعة الكويت .
- أهم مميزات خريجى جامعة الكويت الملتحقين بالعمل .

أما عن ثبات وصدق إستبيان المشرفين فقد اتخذت حياله نفس الإجراءات السابق بيانها مع الإستبيانات الثلاثة السابقة حيث تم عرضه على المحكمين وادخلت عليه التعديلات المناسبة ، وحيث أجريت المعالجات الإحصائية لحساب معاملات الثبات والإتساق الداخلى للأسئلة ، ويعرض الجدول (٣١) ، (٣٢) ما يتعلق بهذه المعاملات من نتائج .

**جدول رقم (٣١)**
**معاملات الثبات لأسئلة إستبيان المشرفين**

| م | العبارات | معامل الثبات | | |
|---|---|---|---|---|
| | | ن | عدد البنود | قيمة Alpha |
| ٤ | ملاحظة قدرة خريجى جامعة الكويت على التوافق مع متغيرات العمل | ٥٢٧ | ١٠ | ٠,٩٠٢٨ |
| ٥ | ما كشفت عنه متابعة المشرفين لأداء خريجى جامعة الكويت وتاثره بالدراسة | ٥٢٧ | ٥ | ٠,٨٢٨١ |
| ٦ | اساليب التدريب المستمر اثناء الخدمة | ٥٢٧ | ٥ | ٠,٧٥٦ |
| ٧ | أسباب رغبة بعض خريجى جامعة الكويت في الانتقال إلى أعمال أخرى | ٥٢٧ | ٨ | ٠,٨١٢٤ |
| ٨ | الحالات التى يفضل فيها بعض خريجى جامعة الكويت العمل فى وظائف غير مرتبطة بالتخصص | ٥٢٧ | ٥ | ٠,٨١٣٢ |
| ٩ | أسباب عدم تفضيل تشغيل الخريج الكويتى فى بعض المؤسسات | ٥٢٧ | ٥ | ٠,٩١٠١ |
| ١٠ | كيفية التخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت | ٥٢٧ | ٧ | ٠,٥١٩٨ |
| | **مجموع بنود أسئلة التقدير في الإستبيان** | ٥٢٧ | ٥٢ | ٠,٩٠٢٨ |

يشير جدول (٣١) الخاص بالأسئلة من الرابع وحتى العاشر فـــي أســئلة إستبيان المشرفين إلى أن الإستبيان ككل قد حقق معامل ثبات عال بلغ (٠,٩٠٢٨) وأن الأسئلة المشار إليها قد تمتعت بمعاملات ثبات عالية أيضا حيث تراوحت قيم معامل ألفا ما بين (٠,٥١٩٨) وحتى (٠,٩١٠١) وجميعها تؤكد إمكانية الإطمئنان إلى ثبات النتائج التى يمكن الحصول عليها من تطبيق الإستبيان على عينة البحث من المشرفين .

**جدول رقم (٣٢)**

**معاملات الإتساق الداخلى بين أسئلة إستبيان المشرفين**

| م | العبارات | معامل الصدق | |
|---|---|---|---|
| | | الاتساق الداخلى بين البنود | مستوى الدلالة |
| ٤ | ملاحظة قدرة خريجى جامعة الكويت على التوافق مـــع متغـيرات العمل | ٠,٣٩٤٠ | ** |
| ٥ | ما كشفت عنه متابعة المشرفين لأداء خريجى جامعة الكويت وتأثره بالدراسة | ٠,٤٦٨٣ | ** |
| ٦ | اساليب التدريب المستمر اثناء الخدمة | ٠,٣٧٩٣ | ** |
| ٧ | أسباب رغبة بعض خريجى جامعة الكويت في الانتقال إلى أعمـــال أخرى | ٠,٥١٣١ | ** |
| ٨ | الحالات التى يقبل فيها بعض خريجى جامعة الكويــت العمــل فــى وظائف غير مرتبطة بالتخصص | ٠,٤٩٠٤ | ** |
| ٩ | أسباب عدم تفضيل تشغيل الخريج الكويتى في بعض المؤسسات | ٠,٥٢٤٠ | ** |
| ١٠ | كيفية التخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت | ٠,٤٦٨٣ | ** |

** العلامة تشير إلى أن معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠,٠١)

يشير الجدول رقم (٣٢) الخاص بمعاملات إرتباط أسئلة أستبيان المشرفين إلى أنها جميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) وأنها تمتع باتساق داخلى فيما بينها وبين الإستبيان ككل الأمر الذى يضمن صدقها وصلاحيتها للتطبيق على عينة البحـــث من المشرفين .

## ثانيا : مجتمع الدراسة وعيناتها

يعتبر الإهتمام بإختيار عينة الدراسة بمثابة المدخل الطبيعى للاستفادة من نتائجه ، إذ تتوقف عملية " الاستدلال " على صفات وخصائص وكذلك آراء وأفكار وتوجهات مجتمع البحث على ما يمكن التوصل إليه من تحديد لصفات وخصائص وآراء وأفكار وتوجهات أفراد العينة ، وهذه مسألة تعد من مسلمات البحث العلمى.

وما لم يكن الهدف من الدراسة هو تعميم نتائجها ، وما لم تكن خطوات إختيار العينة من الدقة بحيث تمكن الباحثين من الوصول إلى مثل هذا التعميم ، فإن القيام بالبحث العلمى يصبح أمراً بلا معنى .

وهناك إتفاق على أن العينة التى يمكن أن تحقق مثل هذا التعميم لابد وأن يتحقق فيها شرطان هما التمثيل والعشوائية . وأما التمثيل فيشير إلى أن تكون العينة مماثلة للأصل الذى إنبثقت عنه بما يشتمل عليه أو يظهر فيه من متغيرات ذات صلة بموضوع البحث ، وأما العشوائية فتشير إلى أهمية أن يتم اختيار أفراد العينة وفقاً لعدد من العوامل التى لانستطيع التحكم فيها أو توجيهها ، مما يتيح لكل فرد من افراد مجتمع البحث فرصاً متكافئة فى أن يكون موضع الإختيار ، ويتيح ، فى نفس الوقت ، أن تأتى العينة ممثلة للأصل الذى تنتمى إليه فى جميع الخصائص والأبعاد ، ومن هنا كان الاتفاق على أن دمج شرطى التمثيل والعشوائية فى العينة المعروفة بأسم العينة " الطبقية العشوائية " يعد أفضل طرق إختيار .العينات .

غير أن إختيار عينة الدراسة لايتم فقط فى ضوء شرطى التمثيل والعشوائية ، بل إنه يتم كذلك فى ضوء أهداف الدراسة ومشكلته وتساؤلته وأطرافه والقوى المؤثرة فيه . ولما كانت الدراسة الحالية قد استهدفت فيما استهدفت الوضع الحالى لكفاية جامعة الكويت داخلياً وخارجياً مع التعرف على

سمات وابعاد مشكلات سوق العمل ، وإستهدف أيضا تحديد مستويات كفاية الخريجين وإنتاجيتهم ومدى تكيفهم المهنى من وجهة نظرهم ، ووجهة نظر القائمين على أمر أعمالهم ، وعلاقة ذلك بطبيعة إعداد الجامعة لهم ، فلقد كان من الطبيعى أن تتشكل عينة البحث من الفئات الأربعة ذات الصلة بمشكلة البحث وهي: فئة أعضاء هيئة التدريس ، وفئة الطلبة ( على وشك التخرج ) ، وفئة الخريجين ، وفئة المشرفين على أعمال الخريجين بعد التحاقهم بالعمل ، ووفقاً لشروط العينة الطبقية العشوائية الممثلة لمجتمع البحث .

تأسيسا على ماسبق يمكن تناول مجتمع البحث وعيناته على النحو التالى :

**(أ) على مستوى كل عينة :**

١ - **<u>عينة أعضاء هيئة التدريس :</u>**

يوضح الجدول رقم (٣٣) توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الذين إستجابوا لأداة الدراسة ، والبالغ عددهم الاجمالى (١٧١) عضو هيئة التدريس ، وهو ما يمثل (٧ر١٨٪) من إجمالى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت طبقاً لاحصاء ١٩٩٧/٩٦ ، وهى نسبة عالية تسمح بالإطمئنان والتعميم ، وخاصة أن العينة جاءت فى جزئياتها وتركيبتها ممثلة لأهم المتغيرات ذات الصلة بموضوع البحث ، حيث يتضح من الجدول رقم (١) وكذلك من الجدول رقم (٢) الخاص بتفاصيل هذه العينة أن نسبة الكويتيين وغير الكويتيين من أعضاء هيئة التدريس التدريس الذين تشكلت منهم العينة قد بلغت (٤٨٪) ، (٥٢٪) على التوالى وهو ما يتفق مع نسبة الكويتيين وغير الكويتيين فى إجمالى أعضاء هيئة التدريس فى الإحصاء المشار إليه ( ونسبتهم فى هذا الاحصاء هى : ٤٨,٨٪، ٥١,٢٪) . كما جاءت العينة أيضاً ممثلة للنوع بشكل دقيق جيث بلغت نسبة الذكور والإناث في العينة (٨٧,٥٪) ، (١٢,٥٪) ، ( وهى تتماثل تقريباً مع نسبتها فى الاحصاء المشار اليه ٨٤,٥٪ ، ١٥,٥٪) .

**جدول رقم (٣٣)**
**توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس**
**فى العام الدراسى (٩٦/٩٧) وفقاً للمرتبة الأكاديمية**

| المرتبة الأكاديمية | العدد الكلى * | عينة الدراسة | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|
| مدرس | ٤٢٣ | ٩٤ | ٢٢٪ |
| أستاذ مساعد | ٢٧٦ | ٤٣ | ٦ر١٥٪ |
| أستاذ | ٢١٤ | ٣٤ | ٩ر١٥٪ |
| **المجموع** | ٩١٣ | ١٧١ | ٧ر١٨٪ |

* المصدر : جامعة الكويت – الاحصاء السنوى العام الجامعى ١٩٧٧/٧٦ ادارة المعلومات والمحفوظات ، ص (٤٤٢) .

فضلا عن أن العينة قد جمعت بين الوظائف الجامعية المتنوعة ، حيث مثلت أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام العلمية والعمداء المساعدين بنسب تتفق مع الواقع إلى حد كبير (٩٠,١٪ ، ٦,٤٪، ٣,٥٪) على التوالى ، وكذلك جمعت بين المراتب الأكاديمية المعمول بها فى جامعة الكويت إذ ضمت أكثر من النصف بقليل من المدرسين ، وحوالى الربع من الأساتذة المساعدين وحوالى الخمس من الأساتذة ( راجع جدول (١ ، ٢ ) .

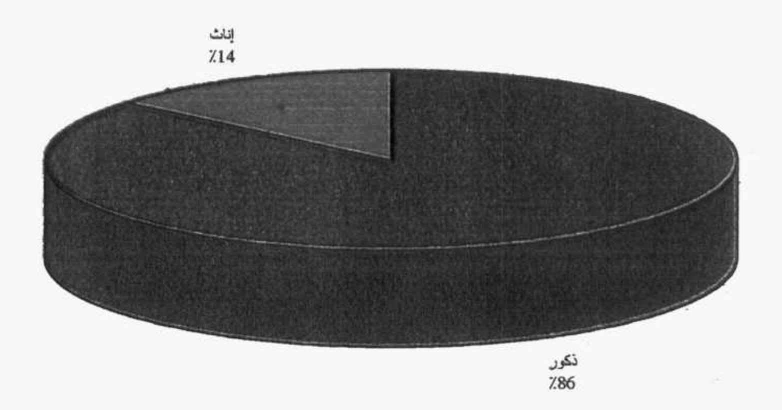
ويشير جدول رقم (٣٤) أيضاً إلى أن العينة قد ضمت تنوعاً من الخبرات ما بين من أمضوا فترة أقل من عشر سنوات فى العمل الجامعى (٢٥,٧٪) إلى من قضوا أكثر من ٢٠ عاماً فيه (٣٨,٦٪) .

أما عن التخصص العلمى فقد مثلت العينة كافـــة التخصصـــات الأساســـية العاملة فى الجامعة وبنسب تتفق مع الواقع إلى حد كبير أيضـــا ، حيـــث يوضـــح الجدول المشار إليه إلى أن العينة قد ضمـــت تخصصـــات العلـــوم الاجتماعيـــة والانسانية والفيزيائية والهندسية والطبية والبيولوجية . وأن كناقد لجأنا إلى التقسيم الرباعى الشائع للعلوم أى : العلوم الاجتماعية (وضمت : علم الاجتماع ، والتربية ، والعلوم السياسية ، والعلوم الادارية ، والانثروبولوجيا ، الخ ) والعلوم الانسانية (وضمت : الآداب ، الحقوق ، اللغات ، التاريخ ، علم النفس ، الفلسفة ، الشريعة ، الفقه ) . والعلوم الفيزيائية والهندسية ( وضمت : الرياضيـــات ، والكيميـــاء ، والفيزياء ، والجيولوجيا ، والعلوم ، والهندسة ، والكمبيوتر ) . وأخـــيرا العلـــوم البيولوجيـــة والطبيـــة ( وشـــملت : علـــوم الطـــب ، والنبـــات ، والحيـــوان ، والميكروبيولوجي ، والطب المساعد ء الخ ) .

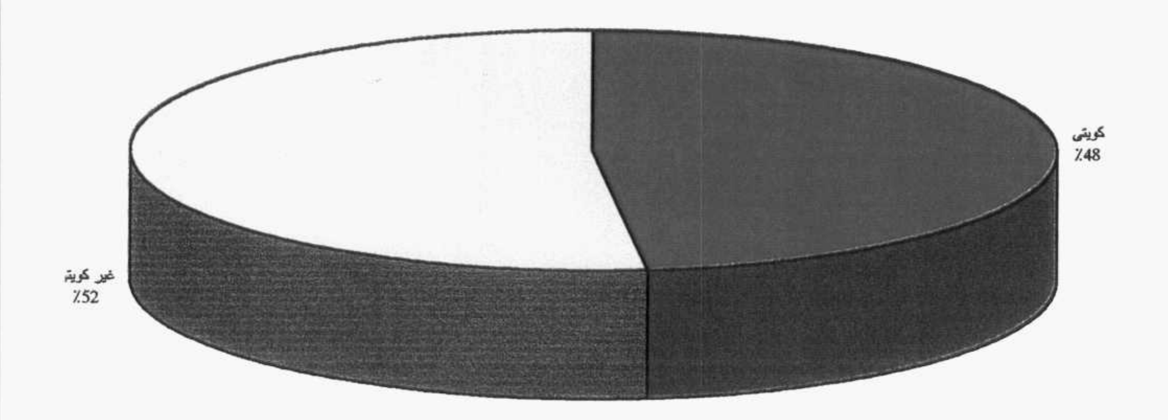
## جدول رقم (٣٤)
## عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت
## (المتغيرات - الأعداد - النسب المئوية )

| النوع / المتغيرات | | ذكور | | | إناث | | | جملة | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الجنسية | كويتى غيركويتى | عدد | ٪ للنوع | ٪ للمتغير | عدد | ٪ للنوع | ٪ للمتغير | عدد | ٪ |
| العمر | من٣٠-٣٩ سنة | ٤٠ | ٨٣,٣ | ٢٧,٢ | ٨ | ١٦,٧ | ٣٣,٣ | ٤٨ | ٢٨,١ |
| | ٤٠-٣٩ | ٥٥ | ٨٣,٣ | ٣٧,٤ | ١١ | ١٦,٧ | ٤٥,٨ | ٦٦ | ٣٨,٦ |
| | ٥٠-٥٩ | ٤١ | ٨٩,١ | ٢٧,٩ | ٥ | ١٠,٩ | ٢٠,٨ | ٤٦ | ٢٦,٩ |
| | ٦٠ فاكثر | ١١ | ١٠٠ | ٧,٥ | - | - | - | ١١ | ٦,٤ |
| الوظيفة الحالية | عضو هيئة تدريس | ١٣٠ | ٨٤,٤ | ٨٨,٤ | ٢٤ | ١٥,٦ | ١٠٠ | ١٥٤ | ٩٠,١ |
| | ريس قسم | ١١ | ١٠٠ | ٧,٥ | - | - | - | ١١ | ٦,٤ |
| | عميد مساعد | ٦ | ١٠٠ | ٤,١ | - | - | - | ٦ | ٣,٥ |
| لمرتبة الأكاديمية | مدرس | ٧٥ | ٣٩,٨ | ٥١,٠ | ١٩ | ٢٠,٢ | ٧٩,٢ | ٩٤ | ٥٥,٠ |
| | أستاذ مساعد | ٣٩ | ٩٠,٧ | ٢٦,٥ | ٤ | ٩,٣ | ١٦,٧ | ٤٣ | ٢٥,١ |
| | أستاذ | ٣٣ | ٩٧,١ | ٢٢,٤ | ١ | ٢,٩ | ٤,٢ | ٣٤ | ١٩,٩ |
| الخبرة السابقة | أقل من ١٠سنوات | ٣٧ | ٨٤,١ | ٢٥,٢ | ٧ | ١٥,٩ | ٢٩,٢ | ٤٤ | ٢٥,٧ |
| | من ١٠-١٤ | ٢٥ | ٧٥,٨ | ١٧,٠ | ٨ | ٢٤,٢ | ٣٣,٣ | ٣٣ | ١٩,٣ |
| | ١٥-١٩ | ٢٢ | ٧٨,٦ | ١٥,٠ | ٦ | ٢١,٤ | ٢٥,٠ | ٢٨ | ١٦,٤ |
| | ٢٠ سنة وأكثر | ٦٣ | ٩٥,٥ | ٤٢,٩ | ٣ | ٤,٥ | ١٢,٥ | ٦٦ | ٣٨,٦ |
| التخصص | علوم اجتماعية | ٥٩ | ٨٠,٨ | ٤٠,١ | ١٤ | ١٩,٢ | ٥٨,٣ | ٧٣ | ٤٢,٧ |
| | علوم انسانية | ٥٥ | ٩١,٧ | ٣٧,٤ | ٥ | ٨,٣ | ٢٠,٨ | ٦٠ | ٣٥,١ |
| | علوم فيزيائية وهندسية | ٢١ | ٩٥,٥ | ١٤,٣ | ١ | ٤,٥ | ٤,٢ | ٢٢ | ١٢,٩ |
| | علوم بيولوجية وطبية | ١٢ | ٧٥,٠ | ٨,٢ | ٤ | ٢٥,٠ | ١٦,٧ | ١٦ | ٩,٤ |
| الكلية | التجارة | ٤٨ | ٨٧,٣ | ٣٢,٧ | ٧ | ١٢,٧ | ٢٩,٢ | ٥٥ | ٣٢,٢ |
| | الحقوق | ٤ | ٨٠,٠ | ٢,٧ | ١ | ٢٠,٠ | ٤,٢ | ٥ | ٢,٩ |
| | الآداب | ٢٨ | ٨٧,٥ | ١٩,٥ | ٤ | ١٢,٥ | ١٦,٧ | ٣٢ | ١٨,٧ |
| | العلوم | ٩ | ٩٠,٠ | ٦,١ | ١ | ١٠,٠ | ٤,٢ | ١٠ | ٥,٨ |
| | الطب | ١١ | ٧٣,٣ | ٧,٥ | ٤ | ٢٦,٧ | ١٦,٧ | ١٥ | ٨,٨ |
| | الهندسة | ١٣ | ١٠٠,٠ | ٨,٨ | - | - | - | ١٣ | ٧,٦ |
| | التربية | ١٤ | ٦٦,٧ | ٩,٥ | ٧ | ٣٣,٣ | ٢٩,٢ | ٢١ | ١٢,٣ |
| | الشريعة | ٢٠ | ١٠٠ | ١٣,٦ | - | - | - | ٢٠ | ١١,٧ |

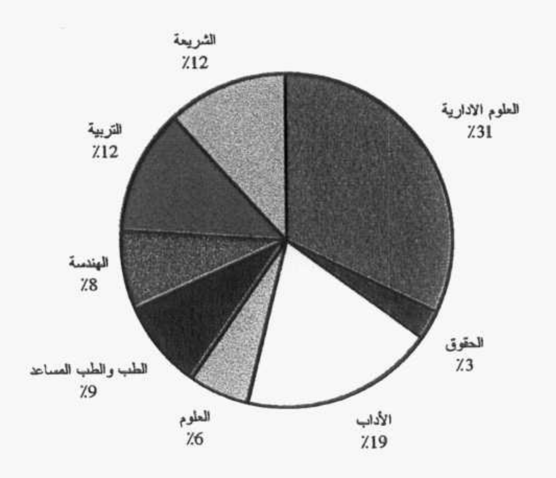
شكل رقم (17)
أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)



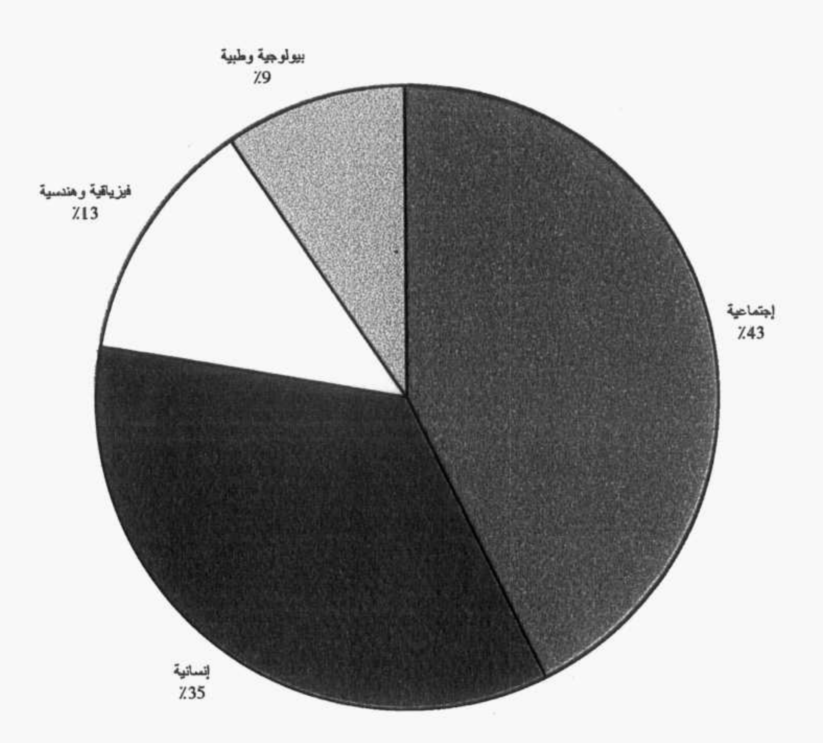
شكل رقم (18)
أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)

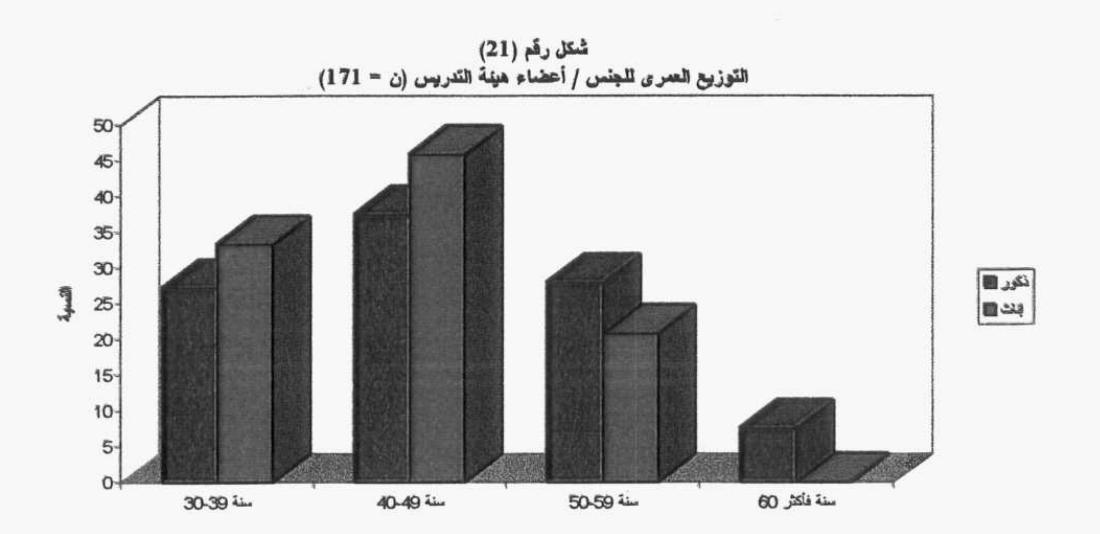


شكل رقم (19)
الكليات / أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)



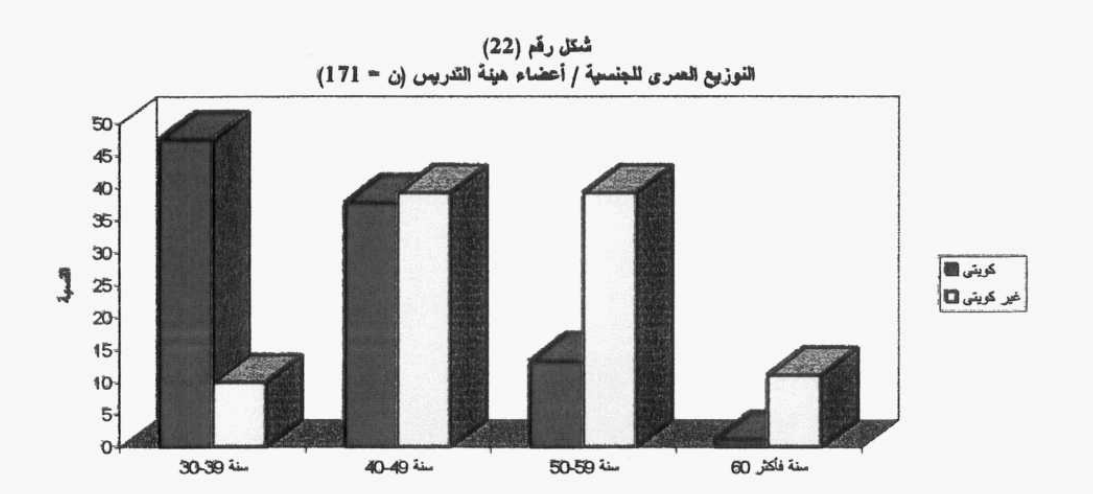
شكل رقم (20)
تصنيف العلوم / أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)

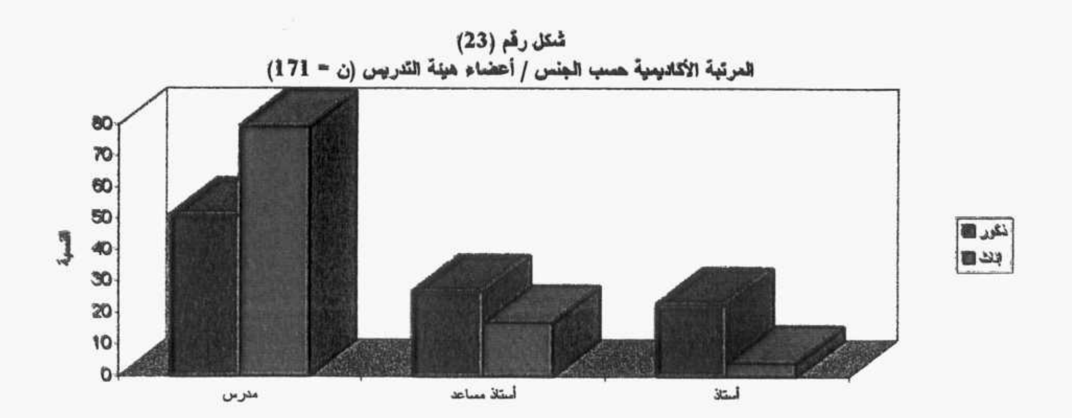





**شكل رقم (21)**
**التوزيع العمرى للجنس / أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)**

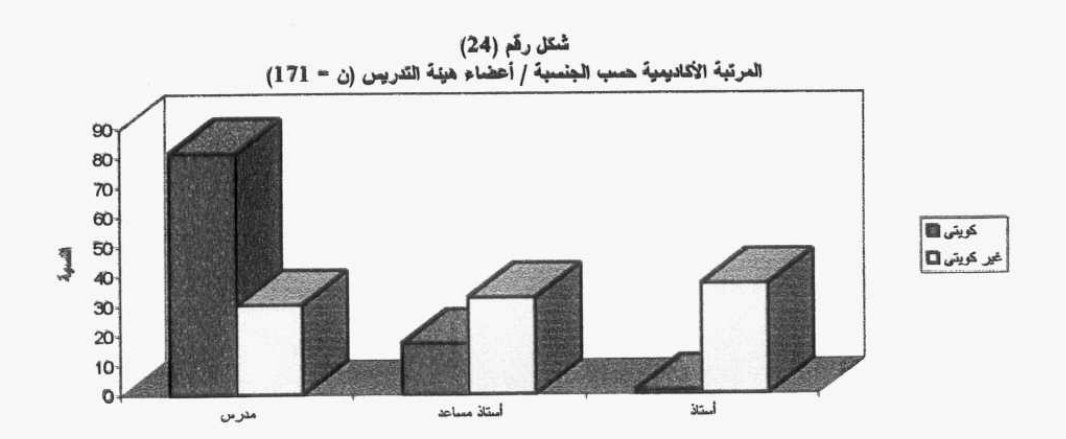
**شكل رقم (22)**
**التوزيع العمرى للجنسية / أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)**

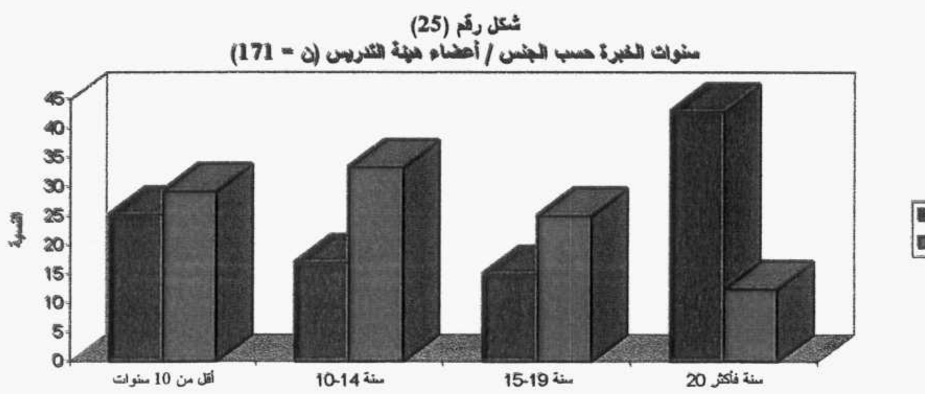




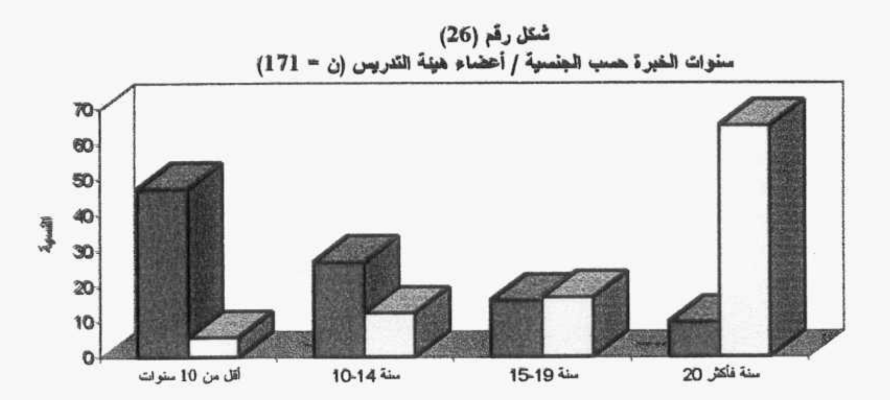

**شكل رقم (23)**
**المرتبة الأكاديمية حسب الجنس / أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)**

**شكل رقم (24)**
**المرتبة الأكاديمية حسب الجنسية / أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)**





شكل رقم (25)
سنوات الخبرة حسب الجنس / أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)
النسبة
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
أقل من 10 سنوات
10-14 سنة
15-19 سنة
20 سنة فأكثر
ذكور
إناث




**شكل رقم (26)**
**سنوات الخبرة حسب الجنسية / أعضاء هيئة التدريس (ن = 171)**

– وايضا ، فقد تكونت العينة من أعضاء هيئة تدريس ينتمون إلى كافة كليات الجامعة بلا أستثناء ، وهو ما يؤكد أن عينة البحث قد جاءت فى مجملها " طبيعـــة عشوائية " ممثلة لمجتمع البحث أفضل تمثيل ممكن .

## جدول رقم (٣٥)

## بيان العلاقة بين المتغيرات الشخصية لعينة أعضاء هيئة التدريس

| المتغيرات | الجنس | | | | الجنسية | | | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | | إناث | | كويتى | | غير كويتى | | | |
| | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ |
| ١- الجنسية<br>كويتى | ٦١ | ٤١,٥ | ٢١ | ٨٧,٥ | – | – | – | – | ٨٢ | ٤٨,٠ |
| غير كويتى | ٨٦ | ٥٨,٥ | ٣ | ١٢,٥ | – | – | – | – | ٨٩ | ٥٢,٠ |
| | كا٢ - ١٧,٤٩** <br>درجة العلاقة - ٠,٣٢ | | | | | | | | | |
| ٢ - العمر<br>٣٠-٣٩سنة | ٤٠ | ٢٧,٢ | ٨ | ٣٣,٣ | ٣٩ | ٤٧,٦ | ٩ | ١٠,١ | ٤٨ | ٢٨,١ |
| ٤٠- ٤٩سنة | ٥٥ | ٣٧,٤ | ١١ | ٤٥,٨ | ٣١ | ٣٧,٨ | ٣٥ | ٣٩,٣ | ٦٦ | ٣٨,٦ |
| ٥٠ -٥٩سنة | ٤١ | ٢٧,٩ | ٥ | ٢٠,٨ | ١١ | ١٣,٤ | ٣٥ | ٣٩,٣ | ٤٦ | ٢٦,٩ |
| ٦٠ سنة فأكثر | ١١ | ٧,٥ | – | – | ١ | ١,٢ | ١٠ | ١١,٢ | ١١ | ٦,٤ |
| | كا٢ -٢,٨٣<br>لا توجد علاقة | | | | كا٢ -٣٨,٦٦**<br>درجة العلاقة -٠,٤٨ | | | | | |
| ٣-المرتبة الأكاديمية<br>مدرس | ٧٥ | ٥١,٠ | ١٩ | ٧٩,٢ | ٦٧ | ٨١,٧ | ٢٧ | ٣٠,٣ | ٩٤ | ٥٥,٠ |
| أستاذ مساعد | ٣٩ | ٢٦,٥ | ٤ | ١٦,٧ | ١٤ | ١٧,١ | ٢٩ | ٣٢,٦ | ٤٣ | ٢٥,١ |
| أستاذ | ٣٣ | ٢٢,٤ | ١ | ٤,٢ | ١ | ١,٢ | ٣٣ | ٣٧,١ | ٣٤ | ١٩,٩ |
| | كا٢ -٢,٢٤**<br>درجة العلاقة -٠,٢١ | | | | كا٢ -٥٢,١٧**<br>درجة العلاقة -٠,٥٥ | | | | | |
| ٤-سنوات الخبرة<br>أقل من ١٠ سنوات | ٣٧ | ٥٢,٢ | ٧ | ٢٩,٢ | ٣٩ | ٤٧,٦ | ٥ | ٥,٦ | ٤٤ | ٢٥,٧ |
| ١٠-١٤ سنة | ٢٥ | ١٧,٠ | ٨ | ٣٣,٣ | ٢٢ | ٢٦,٨ | ١١ | ١٢,٤ | ٣٣ | ١٩,٣ |
| ١٥-١٩ سنة | ٢٢ | ١٥,٠ | ٦ | ٢٥,٠ | ١٣ | ١٥,٩ | ١٥ | ١٦,٩ | ٢٨ | ١٦,٤ |
| ٢٠ سنة فأكثر | ٦٣ | ٤٢,٩ | ٣ | ١٢,٥ | ٨ | ٩,٨ | ٥٨ | ٦٥,٢ | ٦٦ | ٣٨,٦ |
| | كا٢ -٩,١٧*<br>درجة العلاقة -٠,١٦ | | | | | كا٢ -٦٧,٧٩**<br>درجة العلاقة ٠,٦٣ | | | | |
| المجموع | ١٤٧ | ٨٦,٠ | ٢٤ | ١٤,٠ | ٨٢ | ٤٨,٠ | ٨٩ | ٥٢,٠ | ١٧١ | ١٠٠,٠ |

* مستوى الدلالة ٠,٠٥

** مستوى الدلالة ٠,٠١

ويوضح الجدول رقم (٣٥) العلاقات ذات الدلالة الاحصائية بين بعض المتغيرات الشخصية لعينة أعضاء هيئة التدريس ، وهذه العلاقات يمكن بيانها كالتالى :

- توجد علاقة بين الجنس والجنسية ، حيث تقل نسبة الكويتيين الذكور وتزداد نسبة الكويتيات الإناث بالمقارنة بنظائرهم غير الكويتيين .

- لا توجد علاقة بين العمر والجنس ، ولكن توجد علاقة بين العمر والجنسية حيث أن الكويتيين هم الأقل عمراً بالمقارنة بغير الكويتيين .
- توجد علاقة بين المرتبة الاكاديمية وكل من الجنس والجنسية ، حيث أن نسبة الذكور تزداد فى المراتب الأعلى عن الإناث ، أما نسبة الكويتيين فهى تقل فى المراتب الأعلى بالمقارنة بغير الكويتيين .
- توجد علاقة بين سنوات الخبرة وكل من الجنس والجنسية حيث أن الذكور هم الأكثر خبرة عن الإناث ، كما أن غير كويتيين هم الأكثر خبرة من الكويتيين .

وهذه العلاقات تتفق والعلاقات السابقة بين المرتبة الاكاديمية وكل من الجنس والجنسية.

٢ - <u>عينة الطلبة</u> :

تم تحديد عينة الطلبة الكويتيين ( الحاصلين على ٩٠ وحدة دراسية أو أكثر) والمتوقع تخرجهم من جامعة الكويت فى العام الدراسى ٩٦(١٩٩٧ ، والذين بلغ عدد الذين استجابوا منهم (٧٥٨) طالباً وطالبة وهو ما يمثل حوالى ٥٪ من إجمالى الطلبة المسجلين فى جامعة الكويت فى العام الدراسى ١٩٩٦/٩٥، ( وتزيد نسبتهم عن ٤٠٪ من الحاصلين على ٩٠ وحدة دراسية أو أكثر) . وقد جاءت العينة ممثلة لمجتمع الدراسة من الطلبة ( الذين على وشك التخرج) تمثيلا طبقياً عشوائياً ، حيث ضمت الإناث والذكور مع الحفاظ على نسبة ٥٠٪ لكل منها تقريباً

، إذ بلغ عدد الإناث (٤٨٧) طالبة بنسبة (٤,٧٪) وبلغ عدد الذكور (٢٧١) طالبـا بنسبة (٥,١٪) .

كما ضمت العينة طلبة من كافة كليات الجامعة بلا استثناء ممثلين فى نفس الوقت للتخصصات الأساسية بقدر الإمكان ، كما عبرت العينة ايضاً عـن تنـوع الشرائح العمرية بين الطلبة .

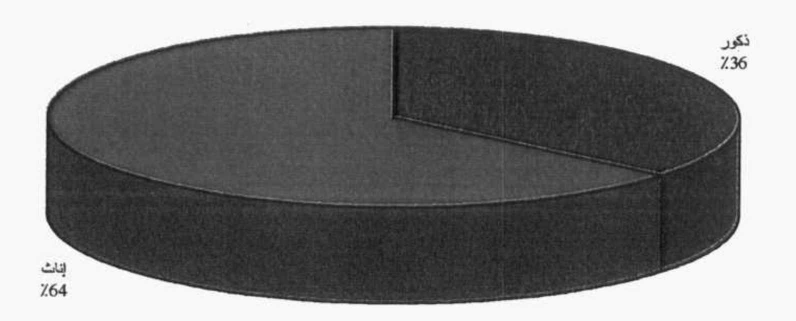
ويوضح الجدول رقم (٣٦) الاعداد والنسب المئوية لكل فئة من فئات العينة تأكيداً لتمثيلها لمجتمع الدراسة .

**جدول رقم (٣٦)**

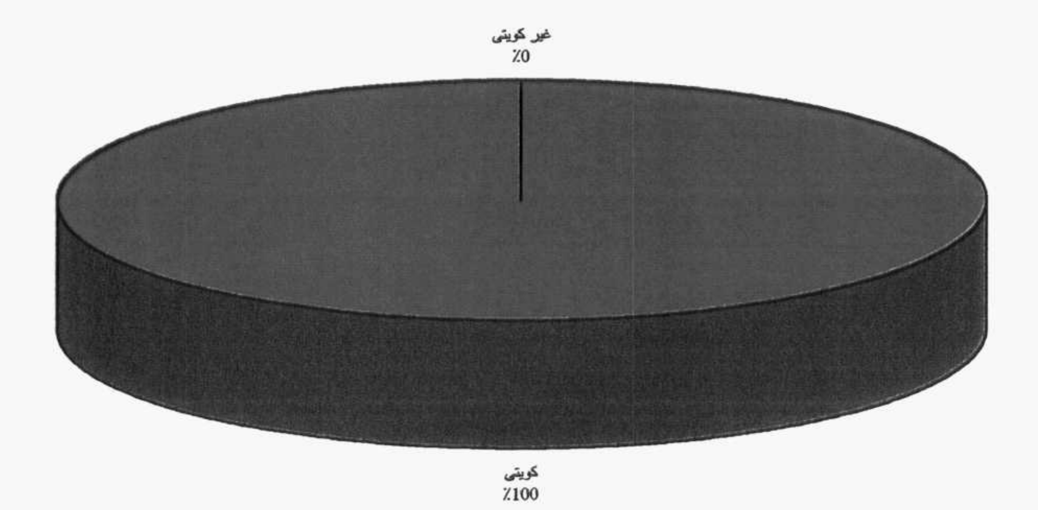
**عينة البحث من الطلبة ( المتغيرات – الأعداد – النسب المئوية)**

| المتغيرات | النوع | ذكور | | | إناث | | | جملة | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عدد | ٪ للنوع | ٪ للمتغير | عدد | ٪ للنوع | ٪ للمتغير | عدد | ٪ |
| | ٢١ سنة فاكثر | ٧٠ | ٢٤,٢ | ٢٥,٨ | ٢١٩ | ٧٥,٨ | ٤٥ | ٢٨٩ | ٣٨,١ |
| العمر | ٢٢–٢٤ | ١٦٠ | ٣٩,٣ | ٥٩ | ٢٤٧ | ٦٠,٧ | ٥٠,٧ | ٤٠٧ | ٥٣,٧ |
| | ٢٥ فاكثر | ٤١ | ٦٦,١ | ١٥,١ | ٢١ | ٣٣,٩ | ٤,٣ | ٦٢ | ٨,٢ |
| | التجارة | ٥٨ | ٤٧,٢ | ٢١,٤ | ٦٥ | ٥٢,٨ | ١٣,٣ | ١٢٣ | ١٦,٢ |
| | الحقوق | ٣٣ | ٥٦,٩ | ١٢,٢ | ٢٥ | ٤٣,١ | ٥,١ | ٥٨ | ٧,٧ |
| الكلية | العلوم | ٢٨ | ٣٨,٩ | ١٠,٣ | ٤٤ | ٦١,١ | ٩ | ٧٢ | ٩,٥ |
| | الطب المساعد | ١٢ | ٢٢,٦ | ٤,٤ | ٤١ | ٧٧,٤ | ٨,٤ | ٥٣ | ٧ |
| | الهندسة | ٤١ | ٥٨,٦ | ١٥,١ | ٢٩ | ٤١,٤ | ٦ | ٧٠ | ٩,٢ |
| | التربية | ٤٦ | ٢١,٦ | ١٧ | ١٦٧ | ٧٨,٤ | ٣٤,٣ | ٢١٣ | ٢٨,١ |
| | الشريعة | ١٤ | ٩٣,٣ | ٥,٢ | ١ | ٦,٧ | ٠,٢ | ١٥ | ٢ |
| | العلوم الاجتماعية | ١١٨ | ٢٨,٩ | ٤٣,٥ | ٢٩١ | ٧١,١ | ٥٩,٨ | ٤٠٩ | ٥٤ |
| | العلوم الانسانية | ٧٢ | ٤٦,٨ | ٢٦,٦ | ٨٢ | ٥٣,٢ | ١٦,٨ | ١٥٤ | ٢٠,٣ |
| التخصص | العلوم الفيزيائية الهندسية | ٦٨ | ٤٩,٦ | ٢٥,١ | ٦٩ | ٥٠,٤ | ١٤,٢ | ١٣٧ | ١٨,١ |
| | العلوم البيولوجية الطبية | ١٣ | ٢٢,٤ | ٤,٨ | ٤٥ | ٧٧,٦ | ٩,٢ | ٥٨ | ٧,٧ |
| | جملة | ٢٧١ | ٣٥,٧٥ | | ٤٨٧ | ٦٤,٢٥ | | ٧٥٨ | ١٠٠ |

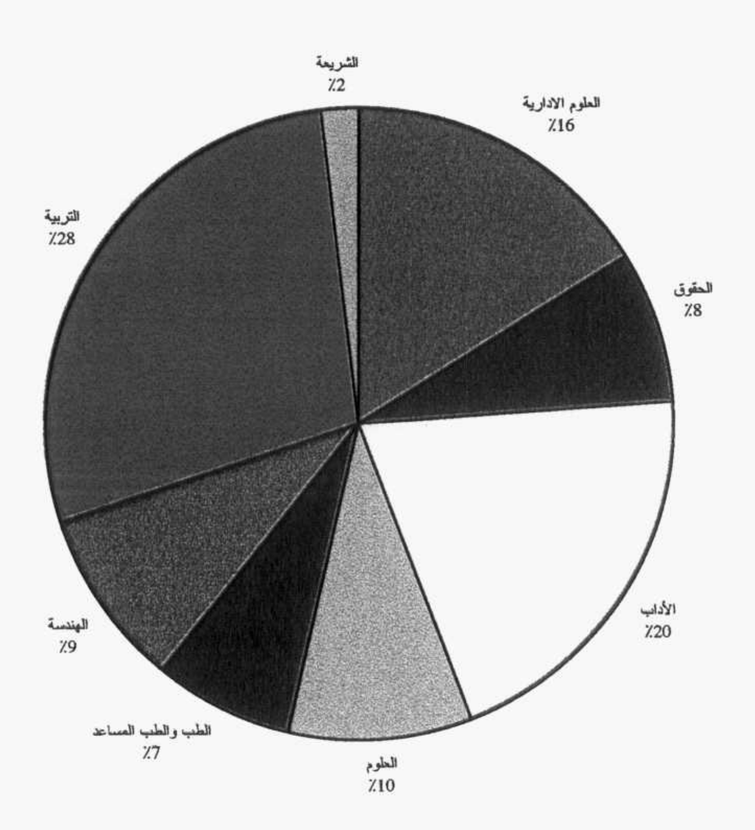
شكل رقم (27)
الطلبة (ن = 758)



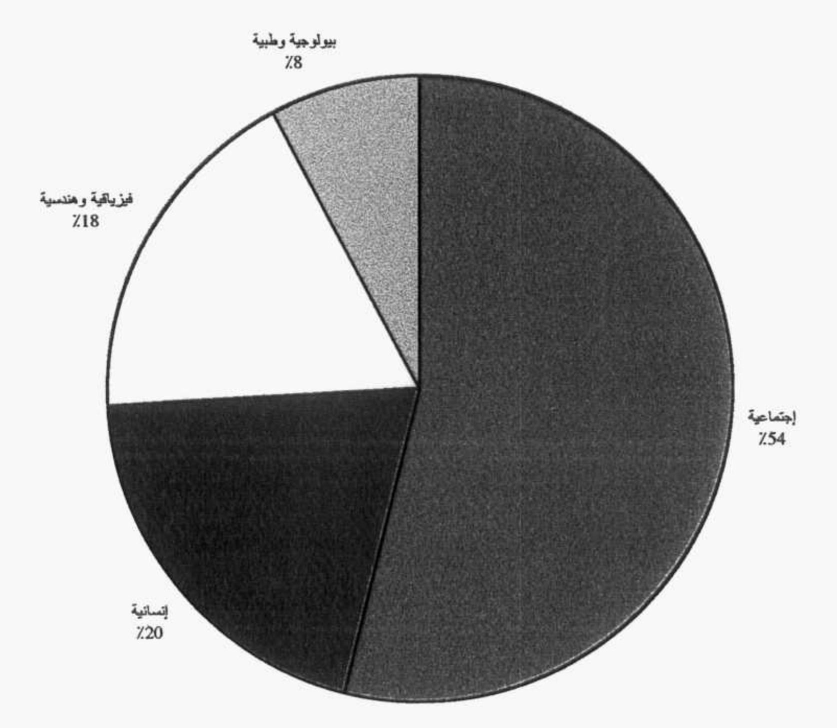
شكل رقم (28)
الطلبة (ن = 758)



شكل رقم (29)
الكليات / الطلبة (ن = 758)



شكل رقم (30)
تصنيف العلوم / الطلبة (ن = 758)



كما يتضح من الجدول رقم (٣٧) العلاقات ذات الدلالة الإحصائيـــة بيـــن بعض المتغيرات الشخصية لعينة الطلبة وهذه العلاقات يمكن بيانها كالتالى :

- توجد علاقة بين العمر والجنس ، حيث أن الطلبة الذكور هم الأكبر سناً من الطلبة الإناث.
- توجد علاقة بين تصنيف العلوم والجنس ، حيث يميل الطلبة الإناث نحـــو العلوم ذات الجانب النظرى ( اجتماعية وإنسانية) ، ويميل الطلبة الذكور نحـــو العلوم ذات الجانب العملى.
- توجد علاقة بين العمل السابق والجنس ، حيث أن الطلبة الذكور هم الأكثر توجهاً إلى العمل أثناء الدراسة بالمقارنة بالطلبة الإناث .

**جدول رقم (٣٧)**
**بيان العلاقة بين المتغيرات الشخصية لعينة الطلبة**

| المتغيرات | الجنس | | | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | | إناث | | | |
| | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ |
| ١–العمر<br>٢١ سنة وأقل | ٧٠ | ٢٥ر٨ | ٢١٩ | ٤٥ر٠ | ٢٨٩ | ٣٨ر١ |
| ٢٣–٢٤سنة | ١٦٠ | ٥٩ر٠ | ٢٤٧ | ٥٠ر٧ | ٤٠٧ | ٥٣ر٧ |
| ٢٥ سنة فأكثر | ٤١ | ١٥ر١ | ٢١ | ٤ر٣ | ٦٢ | ٨ر٢ |
| | كا٢ – ٤٣ر٨٨**<br>درجة العلاقة – ٠ر٢٣ | | | | | |
| ٢–تصنيف العلوم<br>اجتماعية | ١١٨ | ٤٥ر٥ | ٢٩١ | ٥٩ر٨ | ٤٠٩ | ٥٤ر٠ |
| إنسانية | ٧٢ | ٢٦ر٦ | ٨٢ | ١٦ر٨ | ١٥٤ | ٢٠ر٣ |
| فيزيائية وهندسية | ٦٨ | ٢٥ر١ | ٦٩ | ١٤ر٢ | ١٣٧ | ١٨ر١ |
| بيولوجية وطبية | ١٣ | ٤ر٨ | ٤٥ | ٩ر٢ | ٥٨ | ٧ر٧ |
| | كا٢ – ٣٢ر٢٨**<br>درجة العلاقة – ٠ر١٢ | | | | | |
| ٣–العمل السابق<br>نعم | ٩٩ | ٦٣ر٥ | ٢٢ | ٤ر٥ | ١٢١ | ١٦ر٠ |
| لا | ١٧٢ | ٦٣ر٥ | ٤٦٥ | ٩٥ر٥ | ٦٣٧ | ٨٤ر٠ |
| | كا٢ – ١٣٣ر٠٢**<br>درجة العلاقة – ٠ر٤٢ | | | | | |
| **المجموع** | ٢٧١ | ٣٥ر٨ | ٤٨٧ | ٦٤ر٢ | ٧٥٨ | ١٠٠ |

* مستوى الدلالة ٠,٠٥
** مستوى الدلالة ٠,٠١

## ٣ - عينة الخريجين :

يشير الجدول رقم (٣٨) الخاص بعينة الدراسة من خريجى جامعة الكويت فيما بين أعوام الدراسة ١٩٩١ / ١٩٩٢ ، ٩٥ /١٩٩٦ إلى أن إجمالى العينة التى استجابت قد بلغ (٩٥٩) خريجاً وهو يقرب من ١٠٪ من إجمالى خريجى الجامعة حتى نهاية العام الدراسى ١٩٩٦/٩٥ ، وهى نسبة مرتفعة تسمح بالتعميم ، خاصة إذا إخذنا فى الاعتبار أن العينة قد جاءت ممثلة لكل كليات الجامعة وتخصصاتها .

**جدول رقم (٣٨)**

**توزيع عينة الخريجين (الكويتيين) حسب سنوات التخرج**

| | العدد الكلى | اعداد العينة | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|
| ١٩٩٢/٩١ | ١٩٥٣ | ٦٤ | ٣,٣ |
| ١٩٩٣/٩٢ | ١٧١٣ | ١٨٨ | ١١ |
| ١٩٩٤/٩٣ | ١٦٨٣ | ١٦٥ | ٩,٨ |
| ١٩٩٥/٩٤ | ٢٠٤٦ | ١٥٧ | ٧,٧ |
| ١٩٩٦/٩٥ | ٢٧٨٣ | ٣٨٥ | ١٣,٨ |
| **المجموع** | **١٠١٧٨** | **٩٥٩** | **٩٠٤** |

وبالإضافة إلى ذلك فإن الجداول أرقام (٣٩ ، ٤٠) توضح أنه روعي فـــى العينة أن تشتمل على جهات العمل الأساسية فى الكويت فى القطاعـــات الخدميـــة موزعة على القطاع الحكومى والقطاع المشترك والقطاع الخاص . وكانت نســـبة الخريجين فيها (٩٤٪) للقطاع الحكومى ، (٤,٥٪) للقطـــاع المشـــترك ، (١,٥٪) للقطاع الخاص [١] ، وهى نسب تعبر إلى حد كبير – عن الواقع ، وعن أن العمل الحكومى هو الذى يستوعب فعليا خريجى جامعة الكويت . ومثلت عينة البحث من الخريجين أيضاً المجموعات أو الأنماط الوظيفية حيث شارك فيهـــا (٧,٨٪) مـــن

---

[١] حيث وصل عدد جهات العمل التى طبقت عليها استمارة الخريجين ستون جهة مابين حكومية ومشتركة واهلية ، أنظر : الملحق رقم (١) .

الوظائف الإشرافية ، (٨٤,٦٪) من الوظائف التخصصية ، (٧,٦٪) من الوظائف العامة [1] .

وقد كان هناك حرص تام على المحافظة على نسب الذكور والإناث فى كل هذه التقسيمات النوعية للخريجين الملتحقين بالعمل مما ساعد على أن تأتى العينة فى مجملها ممثلة لمجتمع البحث تمثيلا عشوائيا مقبولاً .

ويوضح الجدول رقم (٣٩) خصائص ومواصفات أفراد العينة بالتفصيل ، بالاعداد والنسب المئوية لكل متغير فى كل فئة من فئات العينة ، مع الاهتمام بمتغيرات النوع : والعمر ، والكلية ، والتخصص ، وسنة التخرج ، وسنة الإلتحاق بالعمل ، وجهة العمل والمجموعة أو النمط الوظيفى .

فى حين يوضح الجدول رقم (٤٠) العلاقات ذات الدلالة الاحصائية بين بعض المتغيرات الشخصية لعينة الخريجين .

وهذه العلاقات يمكن بيانها كالتالى :

- توجد علاقة بين العمر والجنس ، حيث أن الخريجين الذكور هم الأكثر سناً من الخريجين الأناث .
- لا توجد علاقة بين سنة التخرج والجنس .

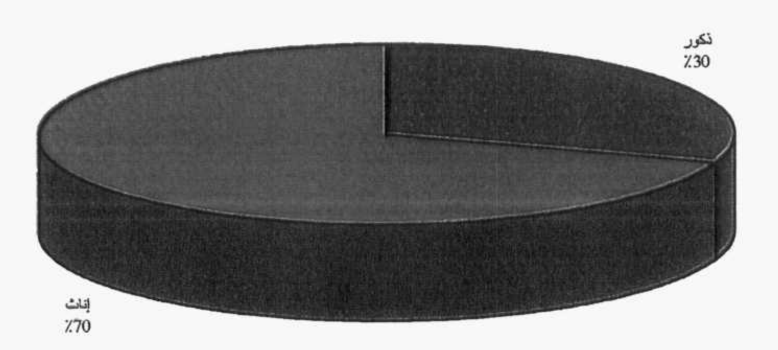
توجد علاقة بين جهة العمل والجنس ، حيث أن الخريجين الإناث (٩١-٩٦) هم الأكثر فى القطاع الحكومى بالمقارنة بالخريجين الذكور عن نفس الفترة .
توجد علاقة بين نوع الوظيفة والجنس ، حيث أن نسبة الخريجين الذكور هى الأعلى فى الوظائف الأشرافية بالمقارنة بالإناث بينما العكس صحيح فى الوظائف التخصصية والعامة.
توجد علاقة بين الوظائف السابقة والجنس ، حيث أن الخريجين الذكور قد شغلوا وظائف سابقة أكثر بالمقارنة بالخريجين الإناث .

[1] حيث وصل عدد الوظائف لأفراد عينة الخريجين (١٢٩) وظيفة مابين وظائف عامة واشرافية ومتخصصة ، انظر الملحق رقم (٢) .

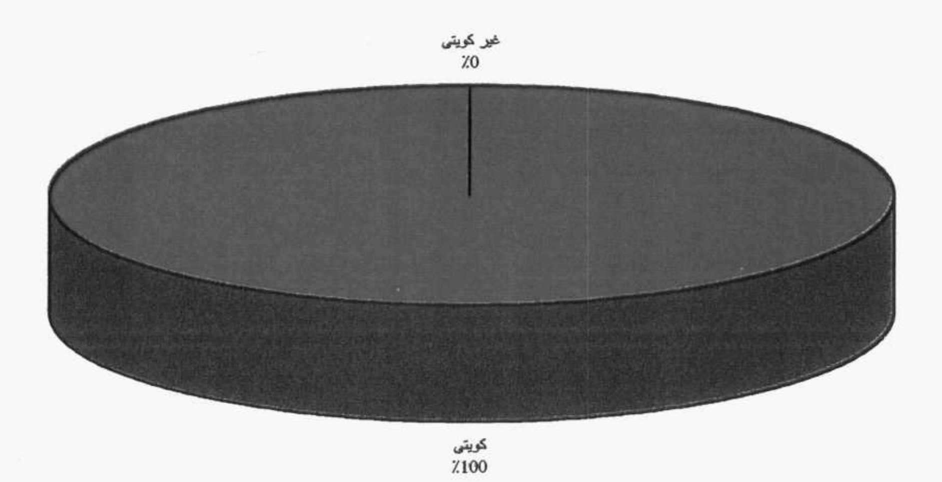
## جدول رقم (٣٩)
## عينة البحث من خريجى جامعة الكويت
## ( المتغيرات - الاعداد - النسب المئوية )

| المتغيرات | النوع | ذكور | | | إناث | | | جملة | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عدد | ٪ للنوع | ٪ للمتغير | عدد | ٪ للنوع | ٪ للمتغير | عدد | ٪ |
| العمر | ٢٥سنة وأقل | ٦٨ | ٢٢,٧ | ٢٣,٤ | ٢٣١ | ٧٧,٣ | ٣٤,٦ | ٢٩٩ | ٣١,٢ |
| | ٢٦ سنة | ٤٣ | ٢٨,١ | ١٤,٨ | ١١ | ٧١,٩ | ١٦,٥ | ١٥٣ | ١٦,٠ |
| | ٢٧ سنة | ٤٥ | ٢٨,٨ | ١٥,٥ | ١١١ | ٧١,٢ | ١٦,٦ | ١٥٦ | ١٦,٣ |
| | ٢٨ سنة | ٤٩ | ٣١,٨ | ١٦,٨ | ١٠٥ | ٦٨,٢ | ١٥,٧ | ١٥٤ | ١٦,١ |
| | ٢٩سنة وأكثر | ٨٦ | ٤٣,٧ | ٢٩,٦ | ١١١ | ٥٦,٣ | ١٦,٦ | ١٩٧ | ٢٠,٥ |
| الكلية | التجارة | ١٢٠ | ٣٧,٣ | ٤١,٥ | ٢٠٢ | ٦٢,٧ | ٣٠,٣ | ٣٢٢ | ٣٣,٧ |
| | الحقوق | ١٤ | ٣٥,٠ | ٤,٨ | ٢٦ | ٦٥,٠ | ٣,٩ | ٤٠ | ٤,٢ |
| | الآداب | ٤٠ | ٢٢,٠ | ١٣,٨ | ١٤٢ | ٧٨,٠ | ٢١,٣ | ١٨٢ | ١٩,٠ |
| | العلوم | ٢٢ | ١٩,١ | ٧,٦ | ٩٣ | ٨٠,٩ | ١٣,٩ | ١١٥ | ١٢,٠ |
| | الهندسة | ٣٥ | ٤٩,٣ | ١٢,١ | ٣٦ | ٥٠,٧ | ٥,٤ | ٧١ | ٧,٤ |
| | التربية | ٤٦ | ٢٤,٠ | ١٥,٩ | ١٤٦ | ٧٦,٠ | ٢١,٩ | ١٩٢ | ٢٠,١ |
| | الشريعة | ١٢ | ٣٥,٣ | ٤,٢ | ٢٢ | ٦٤,٧ | ٣,٣ | ٣٤ | ٣,٦ |
| التخصص | العلوم الاجتماعية | ١٧٧ | ٣١,٦ | ٦٠,٨ | ٣٨٣ | ٦٨,٤ | ٥٧,٣ | ٥٦٠ | ٥٨,٤ |
| | العلوم الانسانية | ٥٥ | ٢٦,٢ | ١٨,٩ | ١٥٥ | ٧٣,٨ | ٢٣,٢ | ٢١٠ | ٢١,٩ |
| | العلوم الفيزيائية والهندسية | ٥٦ | ٣٠,٩ | ١٩,٢ | ١٢٥ | ٦٩,١ | ١٨,٧ | ١٨١ | ١٨,٩ |
| | العلوم البيولوجية الطبية | ٣ | ٣٧,٥ | ١,٠ | ٥ | ٦٢,٥ | ٠,٧ | ٨ | ٠,٨ |
| سنة التخرج | ١٩٩١ | ١٩ | ٢٩,٧ | ٦,٥ | ٤٥ | ٧٠,٣ | ٦,٧ | ٦٤ | ٦,٧ |
| | ١٩٩٢ | ٦٨ | ٣٦,٢ | ٢٣,٤ | ١٢٠ | ٦٣,٨ | ١٨,٠ | ١٨٨ | ١٩,٦ |
| | ١٩٩٣ | ٤٩ | ٢٩,٧ | ١٦,٨ | ١١٦ | ٧١,٦ | ٢٤,٩ | ٢٣٢ | ٢٤,٢ |
| | ١٩٩٤ | ٤٤ | ٢٨,٠ | ١٥,١ | ١١٣ | ٧٢,٠ | ١٦,٩ | ١٥٧ | ١٦,٤ |
| | ١٩٩٥ | ٦٦ | ٢٨,٤ | ٢٢,٧ | ١٦٦ | ٧١,٦ | ٢٤,٩ | ٢٣٢ | ٢٤,٢ |
| | ١٩٩٦ | ٤٥ | ٢٩,٤ | ١٥,٥ | ١٠٨ | ٧٠,٦ | ١٦,٢ | ١٥٣ | ١٦,٠ |
| سنة الالتحاق بالعمل | ١٩٩١ | ٩ | ٢٥,٠ | ٣,١ | ٢٧ | ٧٥,٠ | ٤,٠ | ٣٦ | ٣,٨ |
| | ١٩٩٢ | ٤٤ | ٣١,٤ | ١٥,١ | ٩٦ | ٦٨,٦ | ١٤,٤ | ١٤٠ | ١٤,٦ |
| | ١٩٩٣ | ٥٢ | ٣٦,١ | ١٧,٩ | ٩٢ | ٦٣,٩ | ١٣,٨ | ١٤٤ | ١٥,٠ |
| | ١٩٩٤ | ٤٨ | ٢٨,٩ | ١٦,٥ | ١١٨ | ٧١,١ | ١٧,٧ | ١٦٦ | ١٧,٣ |
| | ١٩٩٥ | ٥٦ | ٢٧,٧ | ١٩,٢ | ١٤٦ | ٧٢,٣ | ٢١,٩ | ٢٠٢ | ٢١,١ |
| | ١٩٩٦ | ٤٧ | ٢٨,٧ | ١٦,٢ | ١١٧ | ٧١,٣ | ١٧,٥ | ١٦٤ | ١٧,١ |
| | ١٩٩٧ | ٣٥ | ٣٢,٧ | ١٢,٠ | ٧٢ | ٦٧,٣ | ١٠,٨ | ١٠٧ | ١١,٢ |
| جهة العمل | القطاع الحكومى | ٢٦٦ | ٢٩,٥ | ٩١,٤ | ٦٣٦ | ٧٠,٥ | ٩٥,٢ | ٩٠٢ | ٩٤,١ |
| | القطاع المشترك | ١٦ | ٣٧,٢ | ٥,٥ | ٢٧ | ٦٢,٨ | ٤,٠ | ٤٣ | ٤,٥ |
| | القطاع الخاص | ٩ | ٦٤,٣ | ٣,١ | ٥ | ٣٥,٧ | ٠,٧ | ١٤ | ١,٥ |
| المستوى الوظيفى | اشرافى | ٤٧ | ٦,٢,٧ | ١٦,٢ | ٢٨ | ٣٧,٣ | ٤,٢ | ٧٥ | ٧,٨ |
| | تخصصى عام | ٢٢١ | ٢٧,٣ | ٧٥,٩ | ٥٩٠ | ٧٢,٧ | ٨٨,٣ | ٨١١ | ٨٤,٦ |
| | | ٢٣ | ٣١,٥ | ٧,٩ | ٥٠ | ٦٨,٥ | ٧,٥ | ٧٣ | ٧,٦ |
| الجملة | | ٢٩١ | ٣٠,٣ | | ٦٦٨ | ٦٩,٧ | | ٩٥٩ | ١٠٠ |

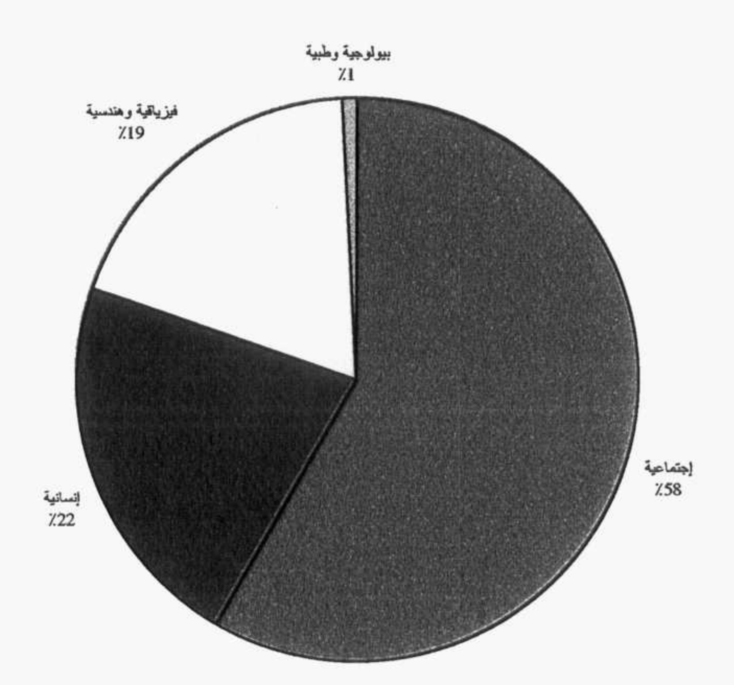
شكل رقم (31)
الخريجين (ن = 959)



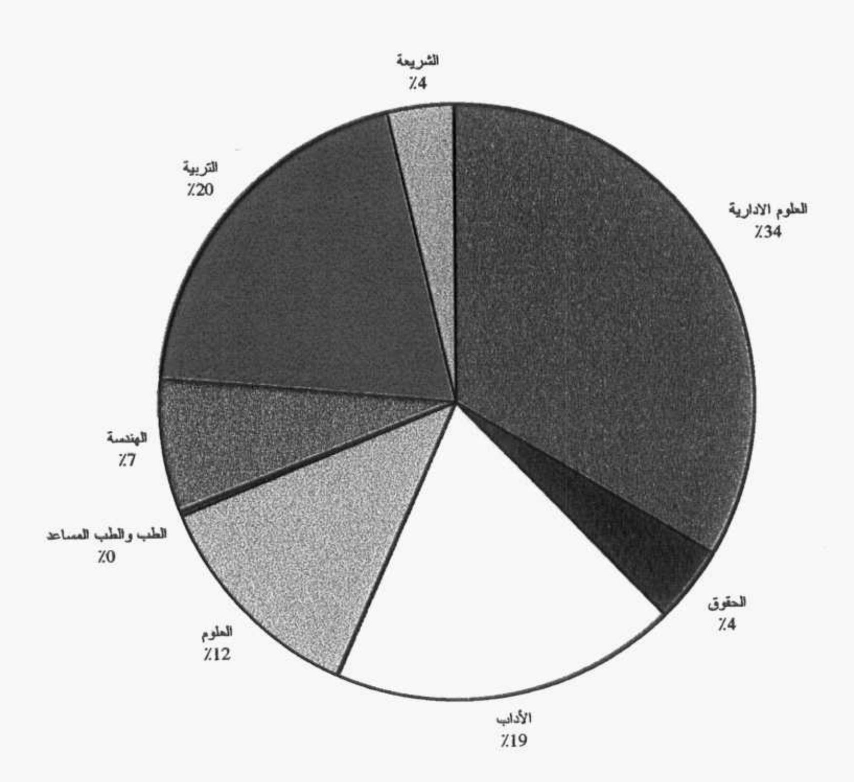
شكل رقم (32)
الخريجين (ن = 959)



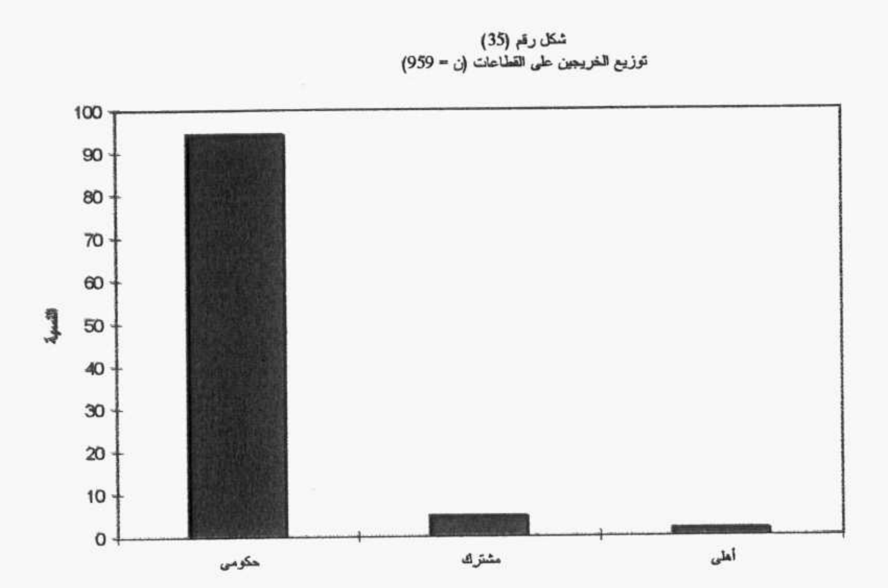
شكل رقم (33)
تصنيف العلوم / الخريجين (ن = 959)



شكل رقم (34)
الكليات / الخريجين (ن = 959)



شكل رقم (35)
توزيع الخريجين على القطاعات (ن = 959)



## جدول رقم (٤٠)

## بيان العلاقة بين المتغيرات الشخصية لعينة الخريجين

| المتغيرات | الجنس | | | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | | إناث | | | |
| | عدد | % | عدد | % | عدد | % |
| **١- العمر** | | | | | | |
| ٢٥ سنة وأقل | ٦٨ | ٢٣ر٤ | ٢٣١ | ٣٤ر٦ | ٢٩٩ | ٣١ر٢ |
| ٢٦ سنة | ٤٣ | ١٤ر٨ | ١١٠ | ١٦ر٥ | ١٥٣ | ١٦ر٠ |
| ٢٧ سنة | ٤٥ | ١٥ر٥ | ١١١ | ١٦ر٦ | ١٥٦ | ١٦ر٣ |
| ٢٨ سنة | ٤٩ | ١٦ر٨ | ١٠٥ | ١٥ر٧ | ١٥٤ | ١٦ر١ |
| ٢٩ سنةفأكثر | ٨٦ | ٢٩ر٦ | ١١١ | ١٦ر٦ | ١٩٧ | ٢٠ر٥ |
| | كا٢ - ٢٥ر٣٧ ** درجة العلاقة - ٠ر١٥ | | | | | |
| **٢- سنة التخرج** | | | | | | |
| سنة ٩١ | ١٩ | ٦ر٥ | ٤٥ | ٦ر٨ | ٦٤ | ٦ر٧ |
| سنة ٩٢ | ٦٨ | ٢٣ر٤ | ١٢٠ | ١٨ر٠ | ١٨٨ | ١٩ر٦ |
| سنة ٩٣ | ٤٩ | ١٦ر٨ | ١١٦ | ١٧ر٤ | ١٦٥ | ١٧ر٢ |
| سنة ٩٤ | ٤٤ | ١٥ر١ | ١١٣ | ١٦ر٩ | ١٥٧ | ١٦ر٤ |
| سنة ٩٥ | ٦٦ | ٢٢ر٧ | ١٦٦ | ٢٤ر٩ | ٢٣٢ | ٢٤ر٢ |
| سنة ٩٦ | ٤٥ | ١٥ر٥ | ١٠٨ | ١٦ر٢ | ١٥٣ | ١٦ر٠ |
| | كا٢ - ٣ر٩٢ لا توجد علاقة | | | | | |
| **٣- جهة العمل** | | | | | | |
| حكومى | ٢٦٦ | ٩١ر٤ | ٩٣٦ | ٩٥ر٢ | ٩٠٢ | ٩٤ر١ |
| مشترك | ١٦ | ٥ر٥ | ٢٧ | ٤ر٠ | ٤٣ | ٤ر٥ |
| أهلى | ٩ | ٣ر١ | ٥ | ٠ر٧ | ١٤ | ١ر٥ |
| | كا٢ - ٨ر٩٠ * درجة العلاقة - ٠ر١٠ | | | | | |
| **٤-نوع الوظيفة** | | | | | | |
| إشرافية | ٤٧ | ١٦ر٢ | ٢٨ | ٤ر٢ | ٧٥ | ٧ر٨ |
| تخصصية | ٢٢١ | ٧٥ر٩ | ٥٩٠ | ٨ر٣ | ٨١١ | ٨٤ر٦ |
| عامة | ٢٣ | ٧ر٩ | ٥٠ | ٧ر٥ | ٧٣ | ٧ر٦ |
| | كا٢ - ٤٠ر٧٩ ** درجة العلاقة - ر١٤ | | | | | |
| **٥- وظائف سابقة** | | | | | | |
| نعم | ١٠١ | ٣٤ر٧ | ٨٢ | ١٢ر٣ | ١٨٣ | ١٩ر١ |
| لا | ١٩٠ | ٦٣ر٣ | ٥٨٦ | ٨٧ر٧ | ٧٧٦ | ٨٠ر٩ |
| | كا٢ - ٦٠ر٠٦ ** درجة العلاقة - ٠ر٢٦ | | | | | |
| **المجموع** | ٢٩١ | ٣٠ر٣ | ٦٦٨ | ٦٩ر٧ | ٩٥٩ | ١٠٠ |

* مستوى الدلالة ٠ر٠٥

** مستوى الدلالة ٠ر٠١

٤ - عينة المشرفين :

نظراً لصعوبة تحديد عدد المشرفين فى جميع مصالح ومؤسسات قطاع الخدمات بالدولة ، فقد اعتمدنا فى تحديد حجم عينة المشرفين الخبرات السابقة فى هذا المجال والعشوائية . حيث تم توزيع الاستمارات عشوائياً على المشرفين فى جهات العمل ، والتى وصل عددها فى هذا البحث إلى ( ٥٨ ) جهة عمل تضمنت المجالات الرئيسية الثلاثة (حكومى / مشترك / خاص ) [١]

ويشير الجدول رقم (٤١) الخاص بعينة الدراسة من المشرفين على خريجى جامعة الكويت الملتحقين بالعمل إلى أن هذه العينة قد بلغت (٥٢٧) مشرفاً ومشرفة منهم (٥٨,٨٪) من الذكور ، (٤١,٢٪) من الإناث ، ومنهم (٨٩٪) من لكويتيين ، (١١٪) من غير الكويتيين ، وهى نسب تعبر عن الواقع إلى حد كبير فيما يتعلق بمتغيرى النوع والجنسية .

ويتضح من الجدول أيضاً أن عينة المشرفين قد ضمت (٨٥,٤٪) من حملة المؤهلات الجامعية ، من بينهم (٨٠,٣٪) ممن لديهم درجة البكالوريوس ، و(٥,١٪) ممن يحملون درجة الماجستير أو الدكتوراه ، ومما يلفت النظر أن هناك (١٤,٦٪) ممن لا يحملون سوى الدبلوم أو أقل . وعينة البحث فى هذا المتغير قد عبرت بدقة عن الواقع الذى يقول بأنه لازالت هناك أعداد غير قليلة من الوظائف القيادية ممن لا يحملون مؤهلات جامعية [٢] .

أما عن متغير جهة تخرج لمشرف فإن الجدول رقم (٤١) يشير إلى أن نسبة (٧٢,٩٪) من المشرفين الذين تشكلت منهم عينة البحث من خريجى الكويت، (١٢,٧٪) من خريجى الدول العربية ، (١٤,٤٪) من خريجى البلدان الأخرى ، أى أن حوالى ثلاثة أرباع المشرفين ممن تخرجوا من جامعة الكويت . وأما عن سنوات تخرجهم فقد جاء منهم نسبة (٢٧,٥٪) ممن تخرجوا سنة ١٩٨٠ وما قبلها ، و(٥٥,٨٪) ممن تخرجوا فيما بين ١٩٨١ - ١٩٩٠ ، و (١٦,٧٪) ممن تخرجوا

---

[١] أنظر الملحق رقم (٣)

[٢] بلغ عدد تخصصات أفراد العينة من المشرفين (٣٤) تخصصا . أنظر الملحق رقم (٤) .

فيما بين سنوات ١٩٩١ – ١٩٩٦ ، وهكذا تكون العينة قد مثلت كل سنوات وأماكن التخرج الممكنة .

ويبين جدول (٤١) أيضاً ما يتعلق بسنوات الخبرة التى أمضاها المشرفون على العمل سواء فى ذلك سنوات الخبرة فى الوظيفة الحالية أى الوظيفة الإشرافية، أو سنوات الخبرة الكلية ، أى منذ التخرج وحتى إجراء البحث الحالى ، مما يوضح أن العينة قد جمعت بين من استمروا فى العمل لأكثر من عشرين عاماً ومن التحقوا به فى اقل من خمس سنوات . وكذلك بين من شغلوا الوظائف القيادية لاقل من خمس سنوات ومن استمروا فى شغلها – على إختلاف درجاتها– لأكثر من خمسة عشر عاماً .

وهذا الامتداد الزمنى سواء فى فترة العمل أو فترة شغل الوظيفة الاشرافية يضمن تنوع الخبرات فى نفس الوقت الذى يضمن تمثيل العينة لما هو قائم فى المجتمع الأصلى للبحث .

ويوضح كذلك الجدول رقم (٤٢) طبيعة العلاقات ذات الدلالة الاحصائية بين بعض المتغيرات الشخصية لعينة المشرفين . وهذه العلاقات يمكن بيانها كالتالى :

- لا توجد علاقة بين الجنس والجنسية .
- توجد علاقة بين جهة العمل وكل من الجنس والجنسية ، حيث أن نسبة المشرفات الإناث فى القطاع الحكومى أعلى من المشرفين الذكور ، والعكس صحيح فى القطاعات المشتركة والأهلية .

أما نسبة المشرفين الكويتيين فى القطاع الحكومى فهى الأعلى بالمقارنة بالمشرفين من غير الكويتيين ، والعكس صحيح فى القطاعات المشتركة والأهلية .

- لاتوجد علاقة بين مؤهلات المشرفين وكل من الجنس والجنسية .
- توجد علاقة بين بلد التخرج وكل من الجنس والجنسية ، حيث أن أكبر النسب من المشرفات الإناث ، والعكس صحيح إذا كانت بلد التخرج هى الكويت .

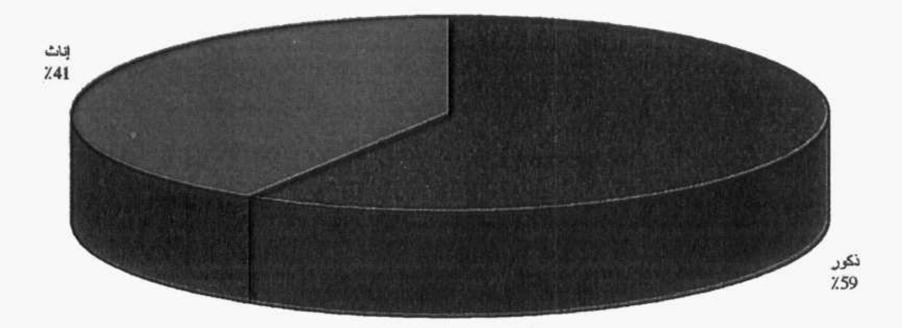
## جدول رقم (٤١)

## عينة الدراسة من المشرفين على أعمال خريجى جامعة الكويت

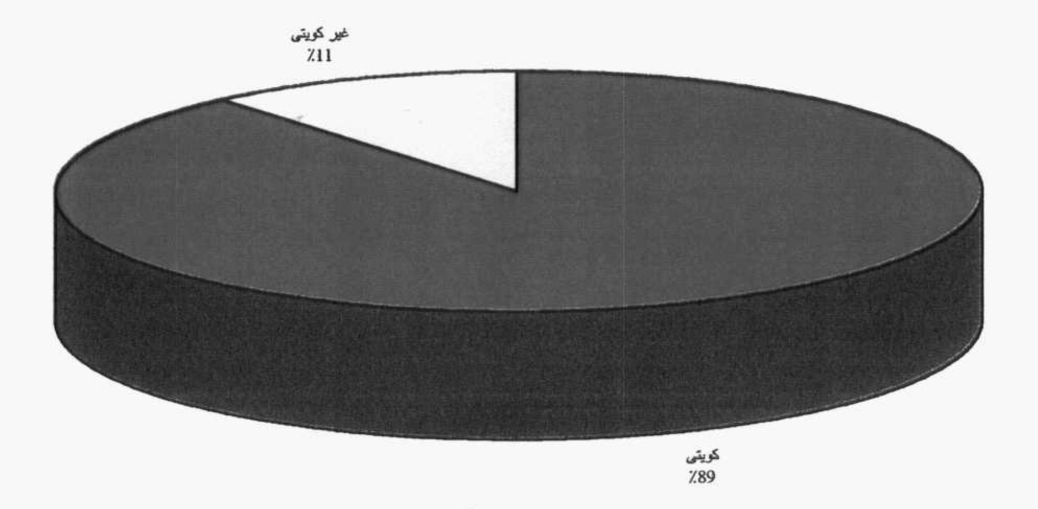
## (المتغيرات - الأعداد - النسب المئوية)

| المتغيرات | النوع | ذكور | | | إناث | | | جملة | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | عدد | ٪ للنوع | ٪ للمتغير الى حد ما | عدد | ٪ للنوع | ٪ لكل متغير الى حد ما | عدد | ٪ |
| جهة العمل | حكومية | ٢٥٣ | ٥٥,٥ | ٨١,٦ | ٢٠٣ | ٤٤,٥ | ٩٣,٥ | ٤٥٦ | ٨٦,٥ |
| | مشتركة | ٣٠ | ٧٣,٢ | ٩,٧ | ١١ | ٢٦,٨ | ٥,١ | ٤١ | ٧,٨ |
| | خاصة | ٢٧ | ٩٠,٠ | ٨,٧ | ٣ | ١٠,٠ | ١,٤ | ٣٠ | ٥,٧ |
| المؤهل العلمى | دبلوم وأقل | ٤٨ | ٦٢,٣ | ١٥,٥ | ٢٩ | ٣٧,٧ | ١٣,٤ | ٧٧ | ١٤,٦ |
| | بكاريوس | ٢٤١ | ٥٧,٠ | ٧٧,٧ | ١٨٢ | ٤٣,٠ | ٨٣,٩ | ٤٢٣ | ٨٠,٣ |
| | ماجستير ودكتوراه | ٢١ | ٧٧,٨ | ٦,٨ | ٦ | ٢٢,٢ | ٢,٨ | ٢٧ | ٥,١ |
| سنة التخرج | سنة ٨٠وقبلها | ٧٨ | ٥٣,٨ | ٢٥,٢ | ٦٧ | ٤٦,٢ | ٣٠,٩ | ١٤٥ | ٢٧,٥ |
| | ٨١-٩٠ | ١٧٤ | ٥٩,٢ | ٥٦,١ | ١٢٠ | ٤٠,٨ | ٥٥,٣ | ٢٩٤ | ٥٥,٨ |
| | ٩١-٩٦ | ٥٨ | ٦٥,٩ | ١٨,٧ | ٣٠ | ٣٤,١ | ١٣,٨ | ٨٨ | ١٦,٧ |
| جهة التخرج | الكويت | ١٩٨ | ٥١,٦ | ٦٣,٩ | ١٨٦ | ٤٨,٤ | ٨٥,٧ | ٣٨٤ | ٧٢,٩ |
| | البلاد العربية | ٤٥ | ٦٧,٢ | ١٤,٥ | ٢٢ | ٣٢,٨ | ١٠,١ | ٦٧ | ١٢,٧ |
| | دول أخرى | ٦٧ | ٨٨,٢ | ٢١,٦ | ٩ | ١١,٨ | ٤,١ | ٧٦ | ١٤,٤ |
| الجنسية | كويتى | ٢٧٢ | ٥٨,٠ | ٨٧,٧ | ١٩٧ | ٤٢,٠ | ٩٠,٨ | ٤٦٩ | ٨٩,٠ |
| | غيركويتى | ٣٨ | ٦٥,٥ | ١٢,٣ | ٢٠ | ٣٤,٥ | ٩,٢ | ٥٨ | ١١,٠ |
| سنوات الخبرة فىالوظيفة الحالية | ٥ سنوات وأقل | ١٣٦ | ٥٤,٢ | ٤٣,٩ | ١١٥ | ٤٥,٨ | ٥٣,٠ | ٢٥١ | ٤٧,٦ |
| | ٦ - ١٠ | ٨١ | ٦٣,٨ | ٢٦,١ | ٤٦ | ٣٦,٢ | ٢١,٢ | ١٢٧ | ٢٤,١ |
| | ١١ -١٥ | ٥٨ | ٦٥,٢ | ١٨,٧ | ٣١ | ٣٤,٨ | ١٤,٣ | ٨٩ | ١٦,٩ |
| | أكثر من ١٥ | ٣٥ | ٥٨,٣ | ١١,٣ | ٢٥ | ٤١,٧ | ١١,٥ | ٦٠ | ١١,٤ |
| سنوات الخبرة الكلية | ٥سنوات وأقل | ٥٢ | ٦٥,٠ | ١٦,٨ | ٢٨ | ٣٥,٠ | ١٢,٩ | ٨٠ | ١٥,٢ |
| | ٦-١٠ | ٨١ | ٦٧,٥ | ٢٦,١ | ٣٩ | ٣٢,٥ | ١٨,٠ | ١٢٠ | ٢٢,٨ |
| | ١١-١٥ | ٨٨ | ٥٧,٩ | ٢٨,٤ | ٦٤ | ٤٢,١ | ٢٩,٥ | ١٥٢ | ٢٨,٨ |
| | ١٦-٢٠ | ٥٢ | ٤٧,٣ | ١٦,٨ | ٥٨ | ٢٥,٧ | ٢٦,٧ | ١١٠ | ٢٠,٩ |
| | أكثر من ٢٠ | ٣٧ | ٥٦,٩ | ١١,٩ | ٢٨ | ٤٣,١ | ١٢,٩ | ٦٥ | ١٢,٣ |
| الجملة | | ٣١٠ | ٥٨,٨ | | ٢١٧ | ٤١,٢ | | ٥٢٧ | ١٠٠ |

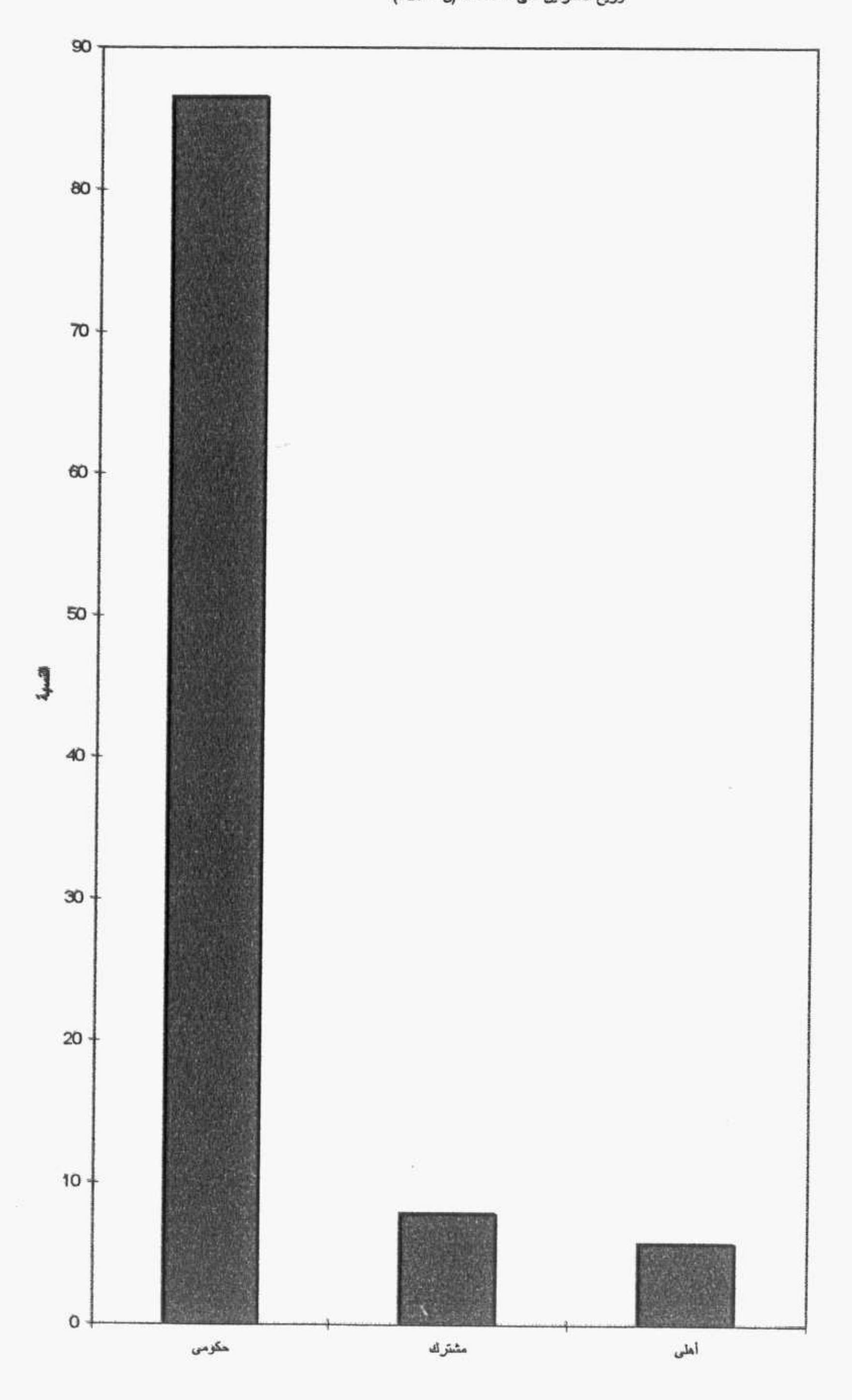
شكل رقم (36)
المشرفين (ن = 527)



شكل رقم (37)
المشرفين (ن = 527)



شكل رقم (38)
توزيع المشرفين على القطاعات (ن = 527)



## جدول رقم (٤٢)
## بيان العلاقة بين المتغيرات الشخصية لعينة المشرفين

| المتغيرات | الجنس | | | | الجنسية | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور | | إناث | | كويتى | | غير كويتى | | المجموع | |
| | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ |
| ١- الجنسية<br>كويتى | ٢٧٢ | ٨٧,٧ | ١٩٧ | ٩٠,٨ | - | - | - | - | ٤٦٩ | ٨٩,٠ |
| غير كويتى | ٣٨ | ١٢,٣ | ٢٠ | ٩,٢ | - | - | - | | ٥٨ | ١١,٠ |
| | كا٢ -١,٢١<br>لاتوجد علاقة | | | | | | | | | |
| ٢- جهة العمل<br>حكومى | ٢٥,٣ | ٨١,٦ | ٢٠٣ | ٩٣,٥ | ٤٢٦ | ٩٠,٨ | ٣٠ | ٥١,٧ | ٤٥٦ | ٨٦,٥ |
| مشترك | ٣٠ | ٩,٧ | ١١ | ٥,١ | ٢٥ | ٥,٣ | ١٦ | ٢٧,٦ | ٤١ | ٧,٨ |
| أهلى | ٢٧ | ٨,٧ | ٣ | ١,٤ | ١٨ | ٣,٨ | ١٢ | ٢٠,٧ | ٣٠ | ٥,٧ |
| | كا٢ -١٧,٦٢**<br>درجة العلاقة -٠,١٨ | | | | كا٢ -٦٧,٧٤**<br>درجة العلاقة -٠,٣٦ | | | | | |
| ٣ - المؤهلات<br>دبلوم فأقل | ٤٨ | ١٥,٥ | ٢٩ | ١٣,٤ | ٦٧ | ١٤,٣ | ١٠ | ١٧,٢ | ٧٧ | ١٤,٦ |
| بكالوريوس | ٢٤١ | ٧٧,٧ | ١٨,٢ | ٨٣,٩ | ٣,٧٨ | ٨٠,٦ | ٤٥ | ٧٧,٦ | ٤٢٣ | ٨٠,٣ |
| ماجستير أودكتوراه | ٢١ | ٦,٨ | ٦ | ٢,٨ | ٢٤ | ٥,١ | ٣ | ٥,٢ | ٢٧ | ٥,١ |
| | كا٢ -٤,٩٩<br>لا توجد علاقة | | | | كا٢ -٠,٣٨<br>لا توجد علاقة | | | | | |
| ٤ - بلد التخرج<br>الكويت | ١٩٨ | ٦٣,٩ | ١٨٦ | ٨٥,٧ | ٣٧٢ | ٧٩,٣ | ١٢ | ٢٠,٧ | ٣٨٤ | ٧٢,٩ |
| بلاد عربية | ٤٥ | ١٤,٥ | ٢٢ | ١٠,١ | ٢٥ | ٥,٣ | ٤٢ | ٧٢,٤ | ٦٧ | ١٢,٧ |
| أخرى | ٦٧ | ٢١,٦ | ٩ | ٤,١ | ٧٢ | ١٥,٤ | ٤ | ٦,٩ | ٧٦ | ١٤,٤ |
| | كا٢ -٣٧,٢٨**<br>درجة العلاقة -٠,٢٦ | | | | كا٢ -٢٠٩,٦١**<br>درجة العلاقة -٠,٦٣ | | | | | |
| ٥- الخبرة الكلية<br>٥ سنوات فأقل | ٥٢ | ١٦,٨ | ٢٨ | ١٢,٩ | ٧٦ | ١٦,٢ | ٤ | ٦,٩ | ٨٠ | ١٥,٢ |
| ٦ - ١٠ سنة | ٨١ | ٢٦,١ | ٣٩ | ١٨,٠ | ١١٩ | ٢٥,٤ | ١ | ١,٧ | ١٢٠ | ٢٢,٨ |
| ١١-١٥ سنة | ٨٨ | ٢٨,٤ | ٦٤ | ٢٩,٥ | ١٤٣ | ٣٠,٥ | ٩ | ١٥,٥ | ١٥٢ | ٢٨,٨ |
| ١٦-٢٠سنة | ٥٢ | ١٦,٨ | ٥٨ | ٢٦,٧ | ٩٣ | ١٩,٨ | ١٧ | ٢٩,٣ | ١١٠ | ٢٠,٩ |
| أكثر من ٢٠ سنة | ٣٧ | ١١,٩ | ٢٨ | ١٢,٩ | ٣٨ | ٨,١ | ٢٧ | ٤٦,٦ | ٦٥ | ١٢,٣ |
| | كا٢ -١١,٢٠*<br>درجة العلاقة -٠,١٥ | | | | كا٢ -٨٣,٧٣*<br>درجة العلاقة -٠,٤٠ | | | | | |
| **المجموع** | ٣١٠ | ٥٨,٨ | ٢١٧ | ٤١,٢ | ٤٦٩ | ٨٩,٠ | ٥٨ | ١١,٠ | ٥٢٧ | ١٠٠,٠ |

* مستوى الدلالة ٠,٠٥
** مستوى الدلالة ٠,٠١

كما أن المشرفين الكويتيين هم الأكثر نسبة إذا كانت بلد التخرج هي الكويت أو البلاد الأجنبية .

- توجد علاقة بين سنوات الخبرة الكلية وكل من الجنس والجنسية ، حيث أن المشرفات الإناث هن الأكثر خبرة عن المشرفين الذكور ، كما أن المشرفين غير الكويتيين هم الأكثر خبرة عن المشرفين الكويتيين .

**(ب) <u>على المستوى العام للعينات الأربعة :</u>**

يتضح من الجدول رقم (٤٣) ان اجمالى عدد المبحوثين المشاركين فى هذا البحث قد بلغ (٢٤١٥) مبحوثا يمثلون الفئات الأربع ( أعضاء هيئة التدريس ، والطلبة ، والخريجين ، والمشرفين) . حيث وصلت الأعداد فيها إلى ٢٧١ ، ٧٥٨ ، ٩٥٩ ، ٥٢٧ على التوالى .

ويلاحظ فى هذا الجدول رقم (٤٣) ما يلى :

**جدول رقم (٤٣)**
**الاعداد والنسب لعينات البحث حسب متغيرات الجنس**
**( ذكور / إناث ) والجنسية ( كويتى / غير كويتى)**

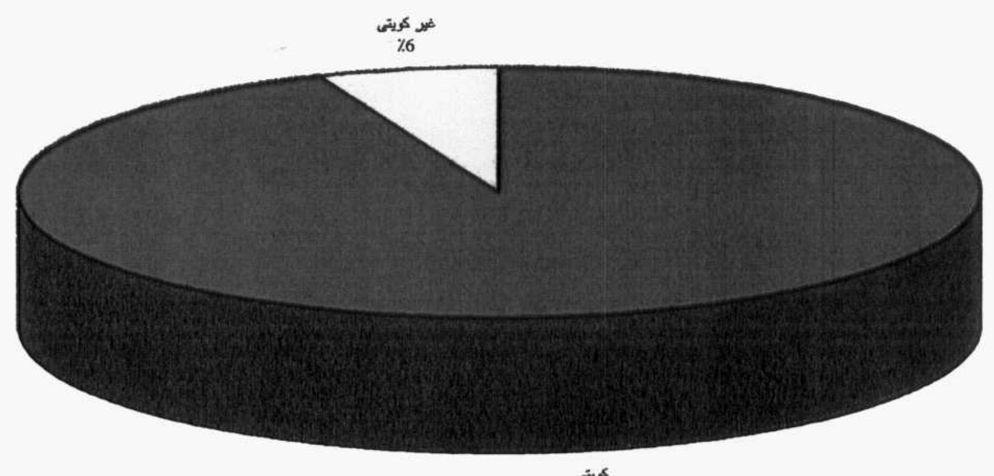
| المتغيرات | أعضاء هيئة التدريس | | الطلبة | | الخريجون | | المشرفون | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ |
| ١-الجنس | | | | | | | | | | |
| ذكور | ١٤٧ | ٨٦,٠ | ٢٧١ | ٣٥,٨ | ٢٩١ | ٣٠,٣ | ٣١٠ | ٥٨,٨ | ١٠١٩ | ٤٢,٠ |
| إناث | ٢٤ | ١٤,٠ | ٤٨٧ | ٦٤,٢ | ٦٦٨ | ٦٩,٧ | ٢١٧ | ٤١,٢ | ١٣٩٦ | ٥٧,٨ |
| ٢-الجنسية | | | | | | | | | | |
| كويتى | ٨٢ | ٤٨,٠ | ٧٥٨ | ١٠٠,٠ | ٩٥٩ | ١٠٠,٠ | ٤٦٩ | ٨٩,٠ | ٢٢٦٨ | ٩٣,٩ |
| غير كويتى | ٨٩ | ٥٢,٠ | - | - | - | - | ٥٨ | ١١,٠ | ١٤٧ | ٦,١ |
| **المجموع** | **١٧١** | **٧,١** | **٧٦٨** | **٣١,٤** | **٩٥٩** | **٣٩,٧** | **٥٢٧** | **٢١,٨** | **٢٤١٥** | **١٠٠** |

- على المستوى العام أعضاء هيئة التدريس يمثلون نسبة ٧,١٪ من إجمالى عدد المبحوثين المشاركين فى هذا البحث .

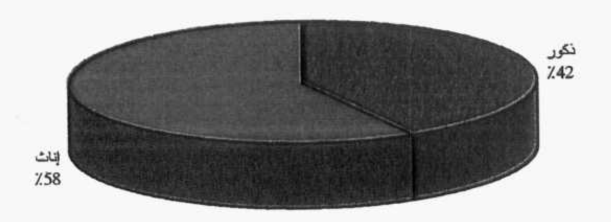
أما الطلبة والخريجون والمشرفون فيمثلون النسب ٣١,٤٪ ، ٣٩,٧٢٪ ، ٢١,٨٪ على التوالى . ووصلت نسبة الذكور إلى ٤٢,٢٪ بينما نسبة الإناث ٥٧,٨٪ من إجمالى عدد المشاركين . أما نسبة الكويتيين منهم فهى ٩٣,٩٪ حيث يمثلون الجزء الأعظم من إجمالى عدد المبحوثين ويشكلون محور هذه الدراسة ، بينما نسبة غير الكويتيين هى ٦,١٪ ويمثلون فئتين فقط هما أعضاء هيئة التدريس والمشرفون .

على مستوى الفئات الأربعة نجد أن الذكور من أعضاء هيئة التدريس يمثلون نسبة ٨٦,٠٪ من إجمالى أعضاء هيئة التدريس بينما نسبة الإناث ١٤,٠٪ أى أن أعداد الذكور يقدرون بأكثر من خمسة أمثال أعداد الإناث . وتختلف النسب فى فئات الطلبة والخريجين والمشرفين ، حيث تصل نسبة الذكور فى الطلبة إلى ٣٥,٨٪ من إجمالى عدد الطلبة ، بينما نسبة الإناث ٦٤,٢٪ . أى أن ثلثى عينة الطلبة تقريباً من الإناث والثلث الآخر من الذكور . أما نسبة الذكور فى عينة الخريجين فهى ٣٠,٣٪ من إجمالى عدد الخريجين ، ونسبة الإناث ٦٩,٧٪ . ويلاحظ الزيادة أيضاً فى أعداد الإناث بالنسبة للذكور فى عينة الخريجين . وتكون النسبة لصالح الذكور فى عينة المشرفين وهى ٥٨,٨٪ ، بينما نسبة الإناث ٤١,٢٪ وهذا يعنى أنه بالرغم من زيادة أعداد الطلبة والخريجين الإناث على الذكور إلا أن عمليات الاشراف فى جهات العمل لازالت لصالح الذكور . وفى عينة أعضاء هيئة التدريس تصل نسبة الكويتيين منهم إلى ٤٨,٠٪ بينما نسبة غير الكويتيين ٥٢,٠٪ مما يعنى أنه لازال هناك نقص فى الكوادر الوطنية من أعضاء هيئة التدريس وإن كانت النسب لاتعكس الوضع الحقيقى بدقة، أما فى عينة المشرفين فتصل نسبة الكويتيين إلى ٨٩٪ من إجمالى المشرفين ، بينما نسبة غير الكويتيين ١١,٠٪ . وهذه النسب تعكس الوضع الحقيقي الآن فى جهات العمل .

شكل رقم (39)
اجمالى عينات الدراسة (ن = 2415)



شكل رقم (40)
اجمالى عينات الدراسة (ن = 2415)



أما الجدول رقم (٤٤) يمثل الأعداد والنسـب لعينـات الدراسـة الممثلـة لأعضاء هيئة التدريس والطلبة والخريجين ، وعلى المستوى العام يلاحظ فى هذا الجدول الآتى :

* بالنسبة لمتغير الكلية نجد أن أعلى نسبة هى ٢٦,٥٪ للعلوم الأدارية ، تليها التربية بنسبة ٢٢,٦٪ ، ثـم الآداب بنسـبة ١٩,٥٪ ، فـالعلوم بنسـبة ١٠,٤٪ ، الهندسة بنسبة ٨,٢٪ ، الطب والطب المساعد بنسبة ٣,٨٪ وأخيراً الشريعة بنسبة ٣,٧٪ .

* بالنسبة لتصنيف العلوم نجد أن أعلى نسبة هى ٥٥,٢٪ للعلوم الإجتماعية، تليها العلوم الإنسانية بنسبة ٢٢,٥٪ ، ثم العلوم الفيزياقية والهندسية بنسبة ١٨,٠٪ وأخيراً العلوم البيولوجية والطبية بنسبة ٤,٣٪ .

ويتضح مما سبق أن الدراسات النظرية تشكل تقريبـاً أمثـال الدراسـات العملية سواءاً كان ذلك يرجع إلى الكليات أو إلى تصنيف العلوم .

أما الجدول رقم (٤٥) فإنه يمثل الأعـداد والنسـب لعينتـى الخريجيـن والمشرفين حسب القطاعات الرئيسية الثلاثة ( حكومـى ، مشـترك / أهلـى) . ويتضح فى هذا الجدول على المستوى العام أن نسبة العاملين فى القطاع الحكومى تصل إلى ٩١,٤٪ وتنخفض بشدة لتصل إلى ٥,٦٪ فى القطاع المشـترك وإلـى ٣,٠٪ فى القطاع الأهلى .

ويشير الجدول السابق رقم (٤٢) الخاص بعينة البحث من المشرفين علـى خريجى جامعة الكويت الملتحقين بالعمل إلى أن هذه العينة قد بلغت (٥٢٧) مشرفا ومشرفة منهم (٥٨,٨٪) من الذكور ، (٤١,٢٪) من الإناث ، ومنهم (٨٩٪) مـن الكويتيين ، (١١٪) من غير الكويتيين، وهى نسب تعبر عن الواقع إلى حد كبـير فيما يتعلق بمتغيرى النوع والجنسية .

**جدول (٤٤)**

**الأعداد والنسب لعينات الدراسة حسب متغيرات الكلية وتصنيف العلوم**

| المتغيرات | أعضاء هيئة التدريس | | الطلبة | | الخريجون | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **١-الكلية** | | | | | | | | |
| العلوم الادارية | ٥٥ | ٣٢,٢ | ١٢٣ | ١٦,٢ | ٣٢٢ | ٣٣,٦ | ٥٠٠ | ٢٦,٥ |
| الحقوق | ٥ | ٢,٩ | ٥٨ | ٧,٧ | ٤٠ | ٤,٢ | ١٠٣ | ٥,٥ |
| الأداب | ٣٢ | ١٨,٧ | ١٥٤ | ٢٠,٣ | ١٨٢ | ١٩,٠ | ٣٦٨ | ١٩,٥ |
| العلوم | ١٠ | ٥,٨ | ٧٢ | ٩,٥ | ١١٥ | ١٢,٠ | ١٩٧ | ١٠,٤ |
| الطب والطب المساعد | ١٥ | ٨,٨ | ٥٣ | ٧,٠ | ٣ | ٠,٣ | ٧١ | ٣,٨ |
| الهندسة | ١٣ | ٧,٦ | ٧٠ | ٩,٢ | ٧١ | ٧,٤ | ١٥٤ | ٨,٢ |
| التربية | ٢١ | ١٢,٣ | ٢١٣ | ٢٨,١ | ١٩٢ | ٢٠,٠ | ٤٢٦ | ٢٢,٦ |
| الشريعة | ٢٠ | ١١,٧ | ١٥ | ٢,٠ | ٣٤ | ٣,٥ | ٦٩ | ٣,٧ |
| **٢-تصنيف العلوم** | | | | | | | | |
| اجتماعية | ٧٣ | ٤٢,٧ | ٤٠٩ | ٥٤,٠ | ٥٦٠ | ٥٨,٤ | ١٠٤٢ | ٥٥,٢ |
| انسانية | ٦٠ | ٣٥,١ | ١٥٤ | ٢٠,٣ | ٢١٠ | ٢١,٩ | ٤٢٤ | ٢٢,٥ |
| فيزياقية وهندسية | ٢٢ | ١٢,٩ | ١٣٧ | ١٨,١ | ١٨١ | ١٨,٩ | ٣٤٠ | ١٨,٠ |
| بيولوجية وطبية | ١٦ | ٩,٤ | ٥٨ | ٧,٧ | ٨ | ٠,٨ | ٨٢ | ٤,٣ |

ويتضح من الجدول أيضا أن عينة المشرفين قد ضمت (٨٥,٤٪) من حملة المؤهلات الجامعية ، من بينهم (٨٠,٣) ممن لديهم درجة البكالوريوس ، (٥,١٪) ممن يحملون درجة الماجستير أو الدكتوراه ، ومما يلفت النظر أن هناك (١٤,٦٪) ممن لا يحملون سوى الدبلوم أو أقل وعينة البحث فى هذا المتغير قد عبرت بدقة عن الواقع الذى يقول بأنه لازالت هناك أعداد غير قليلة من الوظائف القيادية ممن لا يحملون مؤهلات جامعية .

أما عن متغير جهة تخرج المشرف فإن الجدول (٤٢) يشير إلى أن نسبة (٧٢,٩٪) من المشرفين الذين تشكلت منهم عينة البحث من خريجي الكويت ، (١٢,٧٪) من خريجي الدول العربية ، (١٤,٤٪) من خريجي البلدان الأخرى أي أن حوالى ثلاثة أرباع المشرفين ممن تخرجوا من جامعة الكويت ، وأما عن سنوات تخرجهم فقد جاء منهم نسبة (٢٧,٥٪) ممن تخرجوا سنة ١٩٨٠ وما قبلها ، (٥٥,٨٪) ممن تخرجوا فيما بين ١٩٨١ - ١٩٩٠، (١٦,٧٪) ممن تخرجوا فيما بين سنوات ١٩٩١ - ١٩٩٦ ، وهكذا تكون العينة قد مثلت كل سنوات وأماكن التخرج الممكنة .

ويبين جدول (٤٢) أيضا ما يتعلق بسنوات الخبرة التى أمضاها المشرفون على العمل سواء فى ذلك سنوات الخبرة فى الوظيفة الحالية أى الوظيفة الإشرافية ، أو سنوات الخبرة الكلية أى منذ التخرج وحتى إجراء البحث الحالى ، مما يوضح أن العينة قد جمعت بين من استمروا فى العمل لأكثر من عشرين عاما ومن التحقوا به فى اقل من خمس سنوات وكذلك بين من شغلوا الوظائف القيادية لأقل من خمس سنوات ومن استمروا فى شغلها - على اختلاف درجاتها - لأكثر من خمسة عشر عاما . وهذا الامتداد الزمنى سواء فى فترة العمل أو فترة شغل الوظيفة الإشرافية يضمن تنوع الخبرات فى نفس الوقت الذى يضمن تمثيل العينة لما هو قائم فى المجتمع الأصلى للبحث .

ومن الجدير بالذكر أخيرا أن العينة الكلية للبحث بفئاتها الأربعة أعضاء هيئة التدريس والطلبة والخريجين والمشرفين قد ضمت (٢٤١٥) فردا تنوعت متغيراتهم وعبروا أصدق تعبير ممكن عن المجتمع الأصلى للبحث من خلال الاختيار الطبقى العشوائى لهم .

**جدول رقم (٤٥)**

**الأعداد والنسب لعينتى الخريجين والمشرفين حسب متغير القطاع (حكومى/ مشترك / أهلى)**

| المتغيرات | الخريجين | | المشرفين | | المجموع | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ |
| القطاع الحكومى | ٩٠٢ | ٩٤,١ | ٤٥٦ | ٨٦,٥ | ١٣٥٨ | ٩١,٤ |
| القطاع المشترك | ٤٣ | ٤,٥ | ٤١ | ٧,٨ | ٨٤ | ٥,٦ |
| القطاع الأهلى | ١٤ | ١,٥ | ٣٠ | ٥,٧ | ٤٤ | ٣,٠ |

**ونخلص** من هذا التحليل التفصيلى إلى أن العينة الكليــة للبحــث بفئاتهــا الأربعة أعضاء هيئة التدريس والطلبة والخريجين والمشرفين قد ضمت (٢٤١٥) فرداً تنوعت متغيراتهم وعبروا اصدق تعبير ممكن عن المجتمع الأصلى للبحــث من خلال الإختيار الطبقى العشوائى لهم .

تطبيق أدوات الدراسة على العينة والمعالجة الاحصائية للنتائج :

بعد الانتهاء من بناء أدوات البحث وإتخاذ كل ما يلزم للتحقق مــن ثباتهــا وصدقها وصلاحيتها للتطبيق ، وبعد الإستقرار على أسس إختبار العينة الممثلــة لمجتمع الدراسة بكل فئاتها ومتغيراتها ، وحرصا علــى الوصــول لأدق النتــائج المحققة لأهداف الدراسة والتى يمكن أن توفر الإجابــات الأكــثر موضوعيــة . تساؤلاته ، كان من الطبيعى أن يتخذ فريق البحث أقصى ما يمكن من ضمانـــات سلامة تطبيق أدوات البحث على أفراد العينة ، خاصــة أن أدوات البحــث مــن التنوع والإتساع والشمول ، وأن عينة البحث من الضخامة والتنــوع والإنتشــار بحيث أن سلامة التطبيق تعتبر شرطا لامناص عنه للاطمئنان إلــى مــا يمكــن الوصول إليه من نتائج .

وعلى هذا الأساس قام فريق البحث بإختيار مجموعة من مساعدى الباحثين العاملين فى جامعة الكويت ، ( مع عدد آخر من خارجها) ( انظر الملحق رقم ) ، وتم تدريبهم جميعا على أساليب تطبيق الاستبيانات الأربعة كل منها مـــع الفئـــة المخصصة لها وذلك من خلال عقد عدد من الحلقات النقاشـــية المتتاليـــة والتـــى تناولت كل إستبيان على حده من حيث أهدافه وتصميمه وأسئلته والنتائج المتوقعة منه وكذلك من حيث الأفراد الذين سوف يطبق عليهم وأســـاليب التعـــامل معهـــم والأسئلة المتوقع طرحها من طرفهم مع تحديد مواقع التطبيق والإتفاق على الفترة الزمنية التى سوف يستغرقها وبالإضافة إلى ذلك فقد تم تكليف عدد مـــــن فريـــق البحث لمتابعة ومراقبة إجراءات التطبيق أولا بأول ومواجهة ما قد ينشأ أثناءهـــــا من مشكلات .

وأما عن المعالجة الإحصائية للنتائج بعد الانتهاء من التطبيق وبعد التفريـــغ الدقيق للنتائج فقد تم الإعتماد فيها على اســـــتخدام الحزمـــة الإحصائيـــة للعلـــوم الاجتماعية المعروفة باسم (ننننن) حيث توفر من خلال استخدامها أهم الإحصاءات المطلوبة للبحث وهى :

- التكرارات والنسب المئوية .
- المتوسطات والإنحرافات المعيارية .
- اختبار ت وإختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات .
- اختبار كا٢ وإختبار فريدمان للرتب .
- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة .

وبحيث تم إستخدام كل من هذه الإختبارات مع البيانات وبالشروط المناسبة مما أسفر عن التوصل إلى التحليل الإحصائى للنتائج بما يسمح بعرضها وهذا مـــا سنتناوله فى الجزء التالى .

# الفصل السابع

## نتائج الدراسة الميدانية : تحليلها وتفسيرها

- مقدمة

أولا : نتائج استبيان هيئة التدريس

ثانيا : نتائج استبيان طلبة جامعة الكويت

ثالثا : نتائج استبيان خريجى جامعة الكويت

رابعا : نتائج استبيانات المشرفين على أعمال خريجى جامعة الكويت

خامسا : مقارنة بين استجابات كل من الخريجين والمشرفين

سادسا : ملخص نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

# الفصل السابع

## نتائج الدراسة الميدانية : تحليلها وتفسيرها

**مقدمة :**

ينظر الكثيرون إلى مرحلة عرض نتائج الدراسة بإعتبارها لحظة مواجهة بين مشكلة تم تحديدها وتساؤلات تم طرحها وبين نتائج توصل إليها الباحث وقد يسفر تحليله وتفسيره لها عن تقديم إجابات أو حلول للمشكلة أو التساؤلات التى طرحها أو الأهداف التى توخاها من بحثه . وينظر الكثيرون أيضا إلى النتائج ذاتها بإعتبارها مرآة يرى فيها الباحث نفسه وما بذله من جهود وما أسفرت عنه ، وكيف يمكنه الاستفادة منها فى الإجابة على ما طرح من أسئلة أو عرضها ليستفيد منها غيره ممن يواجهون ذات المشكلة بشكل أو بآخر .

وحرصا على عرض نتائج هذا البحث بطريقة صحيحة وفى بساطة ووضوح فسوف يتم تناول نتائج كل أداة من أدوات البحث على حده وذلك على النحو التالى :

1. عرض نتائج إستجابات عينة البحث (من أعضاء هيئة التدريس أو الطلبة أو الخريجين أو المشرفين) على أسئلة الإستبيان الخاص بهم فى شكل جداول تتضمن التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والإنحراف المعيارى لكل سؤال ولكل بند فى الإستبيان مع التعليق عليها.

2. عرض نتائج إحصاءات دلالة الفروق بين متوسطات إستجابات عينة البحث على كل سؤال وذلك باستخدام إختبار "ت" أو تحليل التباين من الدرجة الأولى وذلك طبقا لعدد متوسطات كل متغير من متغيرات عينة البحث .

3. بيان نتائج معامل شيفيه للمقارنات البعدية المتعـــددة لدلالـــة الفـــروق بيـــن المتوسطات وذلك إن وجدت مثل هذه الفروق .

4. عرض جدول يبين تاثير كل متغير من متغيرات العينات الأربعة فــــى هــذا البحث على كل سؤال من أسئلة الإستبيان الخاص بكل عينة .

5. عرض مختصر لأهم الآراء التى أبداها المستجيبون على السؤال المفتـــوح الذى ورد فى نهاية كل إستبيان من الإسنبيانات الأربعة .

**أولا : نتائج استبيان أعضاء هيئة التدريس .**

يشير الجدول رقم (٤٦) الخاص باستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس في مدى تحقيق أهداف جامعة الكويت إلى أن أكثر الأهداف تحقيقا هو الهدف الخاص بتطوير البحث العلمى فى شتى فروع العلوم والفنون والآداب بمتوسط ( ٣,٢٥) ، يليه الهدف الخاص بخدمة المجتمع والإسهام فى حل مشكلاته تخطيطـــا وتنفيـــذا بمتوسط (٣,٢٣) ثم يأتى الهدفان الخامس والســـابع والخـــاصين بالتعـــاون مـــع المؤسسات التى تشارك الجامعة أهدافها محليا واقليميا وعربيا ودوليـــا ، ترســـيخ أخلاقيات الممارسة المهنية المقبولة ضمن إطار قيم المجتمع وأخلاقياته ، فى نفس المرتبة حيث بلغ متوسط كل منهما (٣,١٩) .

أما أقل الأهداف تحقيقا حسبما رأت عينة أعضاء هيئة التدريس فهو الهدف الخاص بتنمية ورعاية قدرات الإبداع فى شـــتى المجـــالات بمتوســـط (٢,٧٥) ، وإعداد الأجيال الشابة للتكيف مع التغير ومواجهته وقيادته أما الأهداف الخاصـــة بالاسهام فى تنمية الثروة البشرية بغية توفير الكوادر ، الالتزام بمعـــايير الجـــودة الأكاديمية المعمول بها فى المؤسسات الأكاديمية المناظرة على المستوى العالمى ، إعداد الأجيال الشابه فى إطار الثقافات العالمية المعاصرة علما وفنا وأدبـــا فقـــد جاءت متوسطاتها (٣,١٧ ، ٣,١١ ، ٣,٠١) على التوالى مما يشير إلى احتلالهـــا منطقة وسطية بالنسبة لمستويات تحقيق الأهداف .

وفيما يتعلق بالاستجابة للسؤال المفتوح الخاص بما اذا كانت هناك أهـــداف أخرى يجرى تحقيقها فقد ذكر اثنان فقط من أعضاء هيئة التدريس هدفـــا خاصـــا بتكيف النواحى الإعلامية للجامعة بنسبة (١,٢٪) فقط.

جدول رقم (٤٦)

استجابات اعضاء هيئة التدريس حول مدى تحقيق أهداف جامعة الكويت

( التكرارات -النسب المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى )

| م | الأهداف | متحقق تماما ت | متحقق تماما ٪ | متحقق ت | متحقق ٪ | متحقق إلى حد ما ت | متحقق إلى حد ما ٪ | غير متحقق ت | غير متحقق ٪ | غير متحقق بالمرة ت | غير متحقق بالمرة ٪ | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | مدى التحقق ن = ١٧١ | | | | | | | | | | | | |
| أولا:أ | تسعى جامعة الكويت إلى تحقيق الأهداف التالية ، يرجى ابداء الرأى حول مدى تحقيقها: | | | | | | | | | | | | |
| ١-١ | اعداد الأجيال الشابة فى اطار الثقافات العالمية المعاصرة علما وفنا وادبا | ٣ | ١,٨ | ٣٥ | ٢٠,٥ | ٩٧ | ٥٦,٧ | ٣٣ | ١٩,٣ | ٣ | ١,٨ | ٣,٠١ | ٠,٧٤ |
| أ-٢ | تطوير البحث العلمى فى شتى فروع العلوم والفنون والآداب | ٩ | ٥,٣ | ٥١ | ٢٩,٨ | ٨٧ | ٥٠,٩ | ٢١ | ١٢,٣ | ٣ | ١,٨ | ٣,٢٥ | ٠,٨٠ |
| أ-٣ | الأسهام فى تنمية الثروة البشرية بغية توفير الكوادر المستنيرة القادرة على المشاركة فى قيادة التنمية الشاملة | ٧ | ٤,١ | ٤٢ | ٢٤,٦ | ٩٦ | ٥٦,١ | ٢٥ | ١٤,٦ | ١ | ٠,٦ | ٣,١٧ | ٠,٧٤ |
| أ-٤ | خدمة المجتمع والأسهام فى حل مشكلاته تخطيطا وتنفيذا | ١٥ | ٨,٨ | ٤٤ | ٢٥,٧ | ٨٠ | ٤٦,٨ | ٣٠ | ١٧,٥ | ٢ | ١,٢ | ٣,٢٣ | ٠,٨٨ |
| أ-٥ | التعاون مع المؤسسات التى تشارك الجامعة أهدافها محليا وأقليميا وعربيا ودوليا | ٨ | ٤,٧ | ٤٦ | ٢٦,٩ | ٨٩ | ٥٢,٠ | ٢٧ | ١٥,٨ | ١ | ٠,٦ | ٣,١٩ | ٠,٧٨ |
| أ-٦ | الالتزام بمعايير الجودة الاكاديمية المعمول بها فى المستويات الأكاديمية المناظرة على المستوى العلمى | ١٠ | ٥,٨ | ٤٦ | ٢٦,٩ | ٧٢ | ٤٢,١ | ٣٨ | ٢٢,٢ | ٥ | ٢,٩ | ٣,١١ | ٠,٩١ |
| أ-٧ | ترسيخ اخلاقيات الممارسة المهنية المقبولة ضمن أطار قيم المجتمع واخلاقياته | ١٠ | ٥,٨ | ٤٨ | ٢٨,١ | ٨٣ | ٤٨,٥ | ٢٥ | ١٤,٦ | ٥ | ٢,٩ | ٣,١٩ | ٠,٨٦ |
| أ-٨ | تنمية ورعاية قدرات الأبداع فى شتى المجالات | ٧ | ٤,١ | ٢٧ | ١٥,٨ | ٦٠ | ٣٥,١ | ٧١ | ٤١,٥ | ٦ | ٣,٥ | ٢,٧٥ | ٠,٩١ |
| أ-٩ | اعداد الاجيال الشابة للتكيف مع التغير ومواجهته وقيادته | ٦ | ٣,٥ | ٣٦ | ٢١,١ | ٨٠ | ٤٦,٨ | ٤٧ | ٢٧,٥ | ٢ | ١,٢ | ٢,٩٨ | ٠,٨٢ |

## جدول رقم (٤٧)

### استجابات اعضاء هيئة التدريس حول مدى القناعة بأهداف جامعة الكويت
### ( التكرارات - النسبة المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى )

| م | الأهداف | مدى التحقق ن = ١٧١ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | مقتنع تماما | | مقتنع | | مقتنع إلى حد ما | | غير مقتنع | | غير مقتنع بالمرة | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| أولا:أ | تسعى جامعة الكويت إلى تحقيق الأهداف التاليـــة ، يرجى ابداء الرأى حول مدى قناعتك بها . | | | | | | | | | | | | |
| ١-١ | اعداد الأجيال الشابة فى اطار الثقافات العالمية المعـــاصرة علما وفنا وادبا | ٧٨ | ٤٥,٦ | ٤٩ | ٢٨,٧ | ٣٣ | ١٩,٣ | ١٠ | ٥,٨ | ١ | ٠,٦ | ٤,١٣ | ٠,٩٦ |
| أ-٢ | تطوير البحث العلمى فى شتى فروع العلوم والفنون والآداب | ٨٩ | ٥٢,٠ | ٤٤ | ٢٥,٧ | ٢٩ | ١٧,٠ | ٨ | ٤,٧ | ١ | ٠,٦ | ٤,٢٤ | ٠,٩٤ |
| أ-٣ | الأسهام فى تنمية الثروة البشرية بغيـــة توفـــير الكـــوادر المستنيرة القادرة على المشاركة فى قيادة التنمية الشاملة | ٩٣ | ٥٤,٤ | ٣٧ | ٢١,٦ | ٣١ | ١٨,١ | ٩ | ٥,٣ | ١ | ٠,٦ | ٤,٢٤ | ٠,٩٧ |
| أ-٤ | خدمة المجتمع والأسهام فى حل مشكلاته تخطيطا وتنفيذا | ٨٠ | ٤٦,٨ | ٤٧ | ٢٧,٥ | ٢٧ | ١٥,٨ | ١٥ | ٨,٨ | ٢ | ١,٢ | ٤,١٠ | ١,٠٤ |
| أ-٥ | التعاون مع المؤسسات التى تشارك الجامعة أهدافها محليا وأقليميا وعربيا ودوليا | ٧١ | ٤١,٥ | ٥٠ | ٢٩,٢ | ٣٩ | ٢٢,٨ | ٩ | ٥,٣ | ٢ | ١,٢ | ٤,٠٥ | ٠,٩٨ |
| أ-٦ | الالتزام بمعايير الجـــودة الاكاديميـــة المعمـــول بهـــا فـــى المستويات الأكاديمية المناظرة على المستوى العلمى | ٨٥ | ٤٩,٧ | ٤٠ | ٢٣,٤ | ٢٨ | ١٦,٤ | ١٥ | ٨,٨ | ٣ | ١,٨ | ٤,١١ | ١,٠٨ |
| أ-٧ | ترسيخ اخلاقيات الممارسة المهنية المقبولة ضمن أطار قيم المجتمع واخلاقياته | ٨٣ | ٤٨,٥ | ٥٠ | ٢٩,٢ | ٢٦ | ١٥,٢ | ٩ | ٥,٣ | ٣ | ١,٨ | ٤,١٨ | ٠,٩٩ |
| أ-٨ | تنمية ورعاية قدرات الأبداع فى شتى المجالات | ٧٥ | ٤٣,٩ | ٤٦ | ٢٦,٩ | ٢٨ | ١٦,٤ | ٢٠ | ١١,٧ | ٢ | ١,٢ | ٤,٠١ | ١,٠٩ |
| أ-٩ | اعداد الاجيال الشابة للتكيف مع التغير ومواجهته وقيادته | ٧٥ | ٤٣,٩ | ٤٥ | ٢٦,٣ | ٣٨ | ٢٢,٢ | ١٢ | ٧,٠ | ١ | ٠,٦ | ٤,٠٦ | ١,٠٠ |

وأما فيما يتعلق بمدى قناعة أعضاء هيئة التدريس بالأهداف المشار إليهـــا فإن الجدول (٤٧) يشير إلى أن أكثر الأهداف حصولا على قناعة أعضاء هيئـــة التدريس هو الهدف الخاص بالاسهام فى تنمية الثروة البشرية بمتوســـط (٤,٢٤) ويشاركه فى نفس المستوى من القناعة الهدف الخاص بتطوير البحث العلمى ثـــم يلى ذلك الهدف الخاص بترسيخ أخلاقيات الممارسة المهنية المقبولة ضمن إطـــار قيم المجتمع وأخلاقياته بمتوسط (٤,١٨) . فالهدف الخاص بإعداد الأجيال الشـــابة فى إطار الثقافات العالمية المعاصرة علما وفنا وأدبا بمتوسط (٤,١٣) .

ومما يلفت النظر فى هذا الجدول أن استجابات أعضاء هيئة التدريس قـــد كشفت عن أنهم أقل إقتناعا بأهداف تنمية ورعاية قـــدرات الابـــداع فـــى شـــتى المجالات ، التعاون مع المؤسسات التى تشارك الجامعة أهدافها ، إعداد الأجيـــال الشابة للتكيف مع التغير ومواجهته وقيادته حيـــث بلغـــت متوســـطاتها (٤,٠١ ، ٤,٠٥، ٤,٠٦) على التوالى .

والحقيقة أنه لايمكن عرض نتائج السؤال ( أولا – أ ) بمعزل عن نتـــائج السؤال (أولا – ب) حيث أن السؤالين ليسا سوى وجهين لقضية واحدة هى قضية الأهداف ، وبمراجعة الجدولين (٤٦) ، (٤٧) يتضح لنا أنه بـــترتيب اســـتجابات أعضاء هيئة التدريس تجاه كل هدف على حدة سواء من حيث التحقيـــق أو مـــن حيث القناعة فإن الهدف السابع فقط والخاص بترسيخ أخلاقيات الممارسة المهنيـــة قد احتل المرتبة الثالثة تحقيقا وقناعة ، فى حين أن الهدف الثانى الخاص بتطويـــر البحث العلمى قد إحتل المرتبة الأولى تحقيقا والثانية قناعة ، والهـــدف الســـادس الخاص بمعايير الجودة الأكاديمية قد احتل المرتبة السادسة تحقيقا والخامسة قناعة، والهدف الثامن قد احتل المرتبة الثامنة تحقيقا والتاسعة قناعة والهدف التاسع قـــد احتل المرتبة التاسعة تحقيقا والسابعة قناعة .

غير أن نفس الجدولين يكشفان لنا أنه بالنســـبة للأهـــداف الأول والثـــالث والرابع والخامس جاءت الفروق جوهرية بين مستوى التحقيق ومستوى القناعـــة

حيث احتل الهدف الأول المرتبة السابعة تحقيقا والرابعة قناعة ، واحتـل الهـدف الثالث المرتبة الخامسة تحقيقا فى حين أخذ المرتبة الأولى قناعة ، واحتل الهـدف الرابع المرتبة الثانية تحقيقا والسادسة قناعة وأخيرا شغل الهدف الخامس المرتبـة الرابعة تحقيقا والثامنة قناعة .

ومن ذلك يتضح أن هناك أهدافا تطابق فيها ، أو كاد ، مستوى التحقيق مع مستوى القناعة وأخرى ظهر الاختلاف واضحا بين مستوى تحقيقهـا ومسـتوى القناعة بها وباستخدام معادلة سبيرمان للإرتباط بين الرتبة ( مجازا) جاء معـامل ارتباط الرتب بين مستوى التحقيق ومستوى القناعة لكل البنـود التـى تضمنهـا السؤالان (أولا أ ، ب) بقيمة ٠,٤٦٧ وهى غير دالة إحصائيا بمعنى أن الفـروق بين الرتب ليست جوهرية وبالتالى يمكن القول بأن هناك ارتباطا بيـن مسـتوى قناعة أعضاء هيئة التدريس بكل هدف من الاهداف سالفة الذكر ومستوى تحقيقه .

نقطة أخيرة جدير بالاهتمام فى الجدولين (٤٦) ، (٤٧) وهى أن متوسـط إستجابات أعضاء هيئة التدريس فى مجال القناعة أعلى فيه بكثير منه في مجـال التحقيق ، حيث بلغ المتوسط العام للإستجابات فى مجال التحقيق (٣,١٠) ، وفـى مجال القناعة (٤,١٢) مما يشير إلى أن إقتناع أعضاء هيئة التدريس ليس العـامل الوحيد وراء تحقيق الأهداف أو أن هناك من الصعوبات ما يحـول دون تحقيـق القناعات ، لكن الأمر المؤكد الذى يكشف عنه الجدولان المشار إليهما هو أن هناك ارتباطا بين القناعة بالأهداف وتحقيقها .

يشير الجدول (٤٨) الخاص باستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الأطر التى ينبغى أن تصاغ فى حدودها أهداف جامعة الكويت إلـى أن أهـداف خطـة التنمية فى دولة الكويت ، والاحتياجات الفعلية المباشرة لسوق العمل كمـا تتفـق عليها الجامعة وسوق العمل، والتغيرات الجارية فى المجتمع الكويتى كما تراهـا الجامعة قد احتلت ثلاثتها مركز الصدارة فى هذه الأطر بمتوسـطات ( ٥٤,٥٨، ٤,٢٠ ، ٣,٩٥) على التوالى ، فى حين أن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل كمـا

يحددها مسئولو سوق العمل أنفسهم أو كما تقدرها الجامعة حاليا أو مستقبلا قد احتلت المراكز الثلاثة الأخيرة فى موافقة أعضاء هيئة التدريس بمتوسطات (٣,٧٤ ، ٣,٧٢ ، ٣,٤٢) على التوالى .

أما فيما يتعلق بالسؤال الثانى والخاص بحدود العمل داخل الأقسام العلمية فقد أوضحت استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى أن هذه الحدود تتمثل فى أهداف الكلية بمتوسط (٤,٠٩) فأهداف القسم بمتوسط (٤,٠٥) وأخيرا أهداف الجامعة بمتوسط (٣,٩٩)، ومما يلفت النظر فى هذه الاستجابات أن هناك (٣٥) استجابة منها يرفض فيها أعضاء هيئة التدريس إعتبار أى من أهداف الجامعة أو الكلية أو القسم من محددات العمل داخل الأقسام العلمية .

وفيما يتعلق بأسس وضع الأقسام العلمية للمناهج الدراسية ، يشير الجدول (٤٨) إلى أن أساسيات المعرفة والاتجاهات المعاصرة فى مجال التخصص تمثلان الأسس الأولى لدى الأقسام العلمية فى عملية وضع المناهج الدراسية حيث بلغ متوسطهما (٤,٢٩ ، ٤,٠١) على التوالى وبفارق ملحوظ عما يليهما حيث أتت خبرات أعضاء هيئة التدريس فى القسم بعد ذلك بمتوسط (٣,٦٠) فإحتياجات سوق العمل وخطة التنمية بعدها بمتوسط (٣,٣٧ ، ٣,٣٥) على التوالى . فى حين أن توجهات إدارة الجامعة وتوجهات عمادة الكلية والاستناد إلى استراتيجية معينة للتعليم والتدريب لم تنل إلا المراكز الثلاثة الأخيرة فى أسس وضع المناهج الدراسية داخل الأقسام العلمية وبمتوسط (٣,٢٣ ، ٣,٠١، ٢,٩٤) على التوالى .

ومما يلفت النظر فى استجابات أعضاء هيئة التدريس على الأسئلة الثلاثة من (١-٣) التى يوضحها الجدول (٤٨) أن أهداف خطة التنمية فى دولة الكويت واحتياجات سوق العمل تحتلان مراكز الصدارة فى أهداف الجامعة والمراكز الأخيرة فى أسس وضع المناهج الدراسية وفى نفس الوقت فإن أهداف جامعة الكويت تأتى فى المرتبة الأخيرة بالنسبة لمحددات العمل داخل الأقسام العلمية الأمر الذى يستحق المزيد من الدراسة والتحليل والتفسير فى مختلف المستويات بالجامعة .

جدول رقم (٤٨)

استجابات اعضاء هيئة التدريس حول اطر صياغة أهداف الجامعة ، حدود العمل فى الأقسام العلمية وأسس وضع المناهج

( التكرارات - النسب المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | مدى التحقق ن = ١٧١ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ١ | **اعتقد أن أهداف جامعة الكويت يجب ان تصاغ فى أطار :** | | | | | | | | | | | | |
| ١-١ | أهداف خطة التنمية فى دولة الكويت | ١٢٢ | ٧١,٣ | ٣٦ | ٢١,١ | ٨ | ٤,٧ | ١ | ٠,٦ | ٤ | ٢,٣ | ٤,٥٨ | ٠,٨١ |
| ١-٢ | التغيرات الجارية فى المجتمع الكويتى كما تراها الجامعة | ٦٤ | ٣٧,٤ | ٥٥ | ٣٢,٢ | ٣٩ | ٢٢,٨ | ٦ | ٣,٥ | ٧ | ٤,١ | ٣,٩٥ | ١,٠٦ |
| ١-٣ | الاحتياجات الفعلية لسوق العمل كما يحددها مسئولاه | ٥٣ | ٣١,٠ | ٤٩ | ٢٨,٧ | ٤٦ | ٢٦,٩ | ١٨ | ١٠,٥ | ٥ | ٢,٩ | ٣,٧٤ | ١,١٠ |
| ١-٤ | الاحتياجات الفعلية المباشرة لسوق العمل كما تقدرها الجامعة | ٣٥ | ٢٠,٥ | ٤١ | ٢٤,٠ | ٦١ | ٣٥,٧ | ٢٨ | ١٦,٤ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٤٢ | ١,٠٩ |
| ١-٥ | الاحتياجات الفعلية المباشرة لسوق العمل كما تتفق عليها الجامعة وسوق العمل | ٨٨ | ٥١,٥ | ٣٧ | ٢١,٦ | ٤٠ | ٢٣,٤ | ٥ | ٢,٩ | ١ | ٠,٦ | ٤,٢٠ | ٠,٩٤ |
| ١-٦ | الاحتياجات المستقبلة لسوق العمل كما تقدرها الجامعة | ٤٦ | ٢٦,٩ | ٥٠ | ٢٩,٢ | ٦٠ | ٣٥,١ | ١١ | ٦,٤ | ٤ | ٢,٣ | ٣,٧٢ | ١,٠١ |
| ٢ | **يتم العمل داخل الاقسام العلمية بالجامعة فى حدود** | | | | | | | | | | | | |
| ٢-١ | أهداف الجامعة | ٧٢ | ٤٢,١ | ٤٧ | ٢٧,٥ | ٣٧ | ٢١,٦ | ٩ | ٥,٣ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٩٩ | ١,٠٨ |
| ٢-٢ | أهداف الكلية | ٦٥ | ٣٨,٠ | ٦٧ | ٣٩,٢ | ٣٢ | ١٨,٧ | ٤ | ٢,٣ | ٣ | ١,٨ | ٤,٠٩ | ٠,٩٠ |
| ٢-٣ | أهداف القسم | ٧٧ | ٤٥,٠ | ٤٣ | ٢٥,١ | ٣٨ | ٢٢,٢ | ٨ | ٤,٧ | ٥ | ٢,٩ | ٤,٠٥ | ١,٠٦ |
| ٣ | **تضع الأقسام العلمية مناهجها الدراسية على أساس** | | | | | | | | | | | | |
| ٣-١ | أساسيات المعرفة فى مجال التخصص | ٨٤ | ٤٩,١ | ٦٢ | ٣٦,٣ | ٢٠ | ١١,٧ | ١ | ٠,٦ | ٤ | ٢,٣ | ٤,٢٩ | ٠,٨٧ |
| ٣-٢ | الاتجاهات المعاصرة فى مجال التخصص | ٦٧ | ٣٩,٢ | ٤٩ | ٢٨,٧ | ٤٧ | ٢٧,٥ | ٥ | ٢,٩ | ٣ | ١,٨ | ٤,٠١ | ٠,٩٧ |
| ٣-٣ | احتياجات سوق العمل | ٢٦ | ١٥,٢ | ٥١ | ٢٩,٨ | ٦٠ | ٣٥,١ | ٢٨ | ١٦,٤ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٣٧ | ١,٠٤ |
| ٣-٤ | احتياجات خطة التنمية | ٢٦ | ١٥,٢ | ٤٩ | ٢٨,٧ | ٦١ | ٣٥,٧ | ٢٨ | ١٦,٤ | ٧ | ٤,١ | ٣,٣٥ | ١,٠٥ |
| ٣-٥ | خبرة أعضاء هيئة التدريس فى القسم | ٣٥ | ٢٠,٥ | ٦٠ | ٣٥,١ | ٥٢ | ٣٠,٤ | ٢٠ | ١١,٧ | ٤ | ٢,٣ | ٣,٦٠ | ١,٠٢ |
| ٣-٦ | استراتيجية معينة للتعليم والتدريب | ٢٣ | ١٣,٥ | ٤٢ | ٢٤,٦ | ٦٦ | ٣٨,٦ | ٣١ | ١٨,١ | ٩ | ٥,٣ | ٣,٢٣ | ١,٠٦ |
| ٣-٧ | توجهات عمادة الكلية | ٢٢ | ١٢,٩ | ٣٢ | ١٨,٧ | ٥٩ | ٣٤,٥ | ٤٢ | ٢٤,٦ | ١٦ | ٩,٤ | ٣,٠١ | ١,١٥ |
| ٣-٨ | توجهات إدارة الجامعة | ١٩ | ١١,١ | ٢٨ | ١٦,٤ | ٦٥ | ٣٨ | ٤٢ | ٢٤,٦ | ١٧ | ٩,٩ | ٢,٩٤ | ١,١٢ |

جدول رقم (٤٩)

إستجابات أعضاء هيئة التدريس حول ارتباط الأقسام العلمية بسوق العمل

( التكرارات - النسب المئوية -المتوسط - الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | مدى التحقق ن = ١٧١ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٤ | اعتقد أن القسم الذى انتمى إليه يرتبط بسوق العمل من خلال : | | | | | | | | | | | | |
| ٤-١ | الجوانب النظرية فى المناهج | ٦٠ | ٣٥,١ | ٥٨ | ٣٣,٩ | ٣٢ | ١٨,٧ | ١٥ | ٨,٨ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٨٨ | ١,٠٩ |
| ٤-٢ | التطبيقات العملية للمناهج | ٦٧ | ٣٩,٢ | ٥١ | ٢٩,٨ | ٣٦ | ٢١,١ | ١١ | ٦,٤ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٩٥ | ١,٠٩ |
| ٤-٣ | التدريب العملى لطلاب القسم فى مواقع العمل تحت أشراف الكلية . | ٣٧ | ٢١,٦ | ٣٦ | ٢١,١ | ٦٠ | ٣٥,١ | ٣٢ | ١٨,٧ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٣٩ | ١,١٢ |
| ٤-٤ | الاسهام فى أنشطة علمية أو ميدانية مشتركة بينهم | ٣٨ | ٢٢,٢ | ٤١ | ٢٤ | ٥١ | ٢٩,٨ | ٣٢ | ١٨,٧ | ٩ | ٥,٣ | ٣,٣٩ | ١,١٨ |
| ٤-٥ | تمويل سوق العمل لبعض برامج وأنشطة القسم | ٢٢ | ١٢,٩ | ٣٩ | ٢٢,٨ | ٥٧ | ٣٣,٣ | ٣٧ | ٢١,٦ | ١٦ | ٩,٤ | ٣,٠٨ | ١,١٦ |
| ٤-٦ | خبرات الطلاب الحياتية | ١٩ | ١١,١ | ٢٨ | ١٦,٤ | ٦٢ | ٣٦,٣ | ٥٠ | ٢٩,٢ | ١٢ | ٧,٠ | ٢,٩٥ | ١,٠٩ |
| ٥-٧ | برامج التوجيه والارشاد الاكاديمى | ٢٣ | ١٣,٥ | ٣٢ | ١٨,٧ | ٧٤ | ٤٣,٣ | ٣٤ | ١٩,٩ | ٨ | ٤,٧ | ٣,١٦ | ١,٠٤ |

توضح إستجابات أعضاء هيئة التدريس طبقا لما يتضمنـــه الجـــدول (٤٩) أنهم يرون أن المدخل الأول للإرتباط بين القسم العلمى وسوق العمل يكون عـــن طريق التطبيقات العملية للمناهج الدراسية بمتوسط (٣,٩٥) فالجوانب النظرية فى المناهج بمتوسط (٣,٨٨) ثم يأتى الإسهام فى أنشطة علمية أو ميدانية مشتركة بين القسم العلمى وسوق العمل وما توفره الكلية من تدريب عملى لطلبة القســـم فـــى مواقع العمل تحت اشرافها بمتوسط (٣,٣٩)، ثـــم برامـــج التوجيـــه والإرشـــاد الأكاديمى بمتوسط (٣,١٦) ، وتمويل سوق العمل لبعض برامج وأنشـــطة القســـم العلمى بمتوسط (٣,٠٨) ، فى حين أن أعضاء هيئة التدريس يـــرون أن خـــبرات الطلبة الحياتية تأتى فى المرتبة الأخيرة من حيث علاقتها بالارتباط بيـــن القســـم العلمى وسوق العمل بمتوسط (٢,٩٥) .

يتابع أعضاء هيئة التدريس مصير خريجيهم فى مواقع أعمـــالهم حســـبما يوضح الجدول (٥٠) عن طريق عدة أساليب يـــأتى فـــى مقدمتهـــا الاهتمامـــات الشخصية لعضو هيئة التدريس ببعض القضايا ذات الصلة بمواقع العمل بمتوسط (٣,٦٦) ثم الاتصالات الشخصية بين عضو هيئة التدريس وبعض الخريجين وما ينشر فى وسائل الإعلام حول موضوع الخريجين بمتوسط (٣,٤٤ ، ٣,٤٢) على التوالى ثم مشاركة عضو هيئة التدريس فى برامج التدريب أو تقديم الإستشـــارات فى بعض مشكلات العمل بناء على طلب مسئولى العمل أنفسهم بمتوسط (٣,٢٩ ، ٣,٢٦) على التوالى . لكن الملفت للنظر أن ما يصدر عن الجامعة مـــن بيانـــات ودراسات عن الخريجين لا تحتل سوى المرتبة قبل الأخيرة فى أساليب المتابعـــة بمتوسط (٣,٢٥) وأخيرا تأتى العلاقات مع المسئولين عن مواقع العمل بمتوســـط (٣,٢١) .

ومما يلفت النظر فى إستجابات أعضاء هيئة التدريس فـــى هـــذا المجـــال الإرتفاع الملحوظ فى أعداد من إختاروا الإستجابة بدرجة ( أوافق إلى حـــد مـــا ) حيث تتفوق على ماعداها من الاستجابات الأربعة الأخرى وقد يكون ذلك سببا فى أنه رغم ترتيب أساليب متابعة أعضاء هيئة التدريس للخريجين إلا أن الفروق بين متوسطات هذه الأساليب والتى تم على أساسها الترتيب محدودة للغاية .

### جدول رقم (٥٠)
### إستجابات أعضاء هيئة التدريس حول أساليبهم فى متابعة مصير الخريجين فى مواقع أعمالهم
### ( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | مدى التحقق ن = ١٧١ أوافق تماما ت | أوافق تماما ٪ | أوافق ت | أوافق ٪ | أوافق إلى حد ما ت | أوافق إلى حد ما ٪ | لا أوافق ت | لا أوافق ٪ | لا أوافق مطلقا ت | لا أوافق مطلقا ٪ | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٥ | أتابع عن كثب مصير خريجينا فى مواقع أعمالهم وذلك من خلال : | | | | | | | | | | | | |
| ٥-١ | اتصالاتى الشخصية مع البعض منهم | ٣١ | ١٨,١ | ٥١ | ٢٩,٨ | ٦٢ | ٣٦,٣ | ١٦ | ٩,٤ | ١١ | ٦,٤ | ٣,٤٤ | ١,٠٩ |
| ٥-٢ | مشاركتى فى التدريب أثناء الخدمة فى مواقع أعمالهم | ٣٠ | ١٧,٥ | ٤٨ | ٢٨,١ | ٤٩ | ٢٨,٧ | ٣٠ | ١٧,٥ | ١٤ | ٨,٢ | ٣,٢٩ | ١,٢٩ |
| ٥-٣ | استشاراتى فى بعض مشكلات العمل من قبل المسئولين عنها | ٢٦ | ١٥,٢ | ٤٨ | ٢٨,١ | ٥٦ | ٣٢,٧ | ٢٧ | ١٥,٨ | ١٤ | ٨,٢ | ٣,٢٦ | ١,١٤ |
| ٥-٤ | علاقاتي مع عدد من المسئولين عن مواقع العمل | ٢٥ | ١٤,٦ | ٣٨ | ٢٢,٢ | ٦٨ | ٣٩,٨ | ٢٨ | ١٦,٤ | ١٢ | ٧,٠ | ٣,٢١ | ١,١٠ |
| ٥-٥ | ما يصدر عن الجامعة من بيانات ودراسات عن الخريجين | ٢٦ | ١٥,٢ | ٤٦ | ٢٦,٩ | ٥٧ | ٣٣,٣ | ٢٩ | ١٧,٠ | ١٣ | ٧,٦ | ٣,٢٥ | ١,١٤ |
| ٥-٦ | ما ينشر فى وسائل الأعلام حول موضوع الخريجين | ٢٩ | ١٧,٠ | ٥٢ | ٣٠,٤ | ٦١ | ٣٥,٧ | ٢٠ | ١١,٧ | ٩ | ٥,٣ | ٣,٤٢ | ١,٠٧ |
| ٥-٧ | اهتماماتى الشخصية ببعض القضايا ذات الصلة بمواقع العمل | ٤٤ | ٢٥,٧ | ٥٢ | ٣٠,٤ | ٥٥ | ٣٢,٢ | ١٣ | ٧,٦ | ٧ | ٤,١ | ٣,٦٦ | ١,٠٧ |

## جدول رقم (٥١)
## استجابات أعضاء هيئة التدريس حول متابعة الخريجين فى مواقع أعمالهم
## ( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | مدى التحقق ن = ١٧١ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٦ | تبين لى من خلال متابعة بعض خريجينا فى مواقع أعمالهم أنهم : | | | | | | | | | | | | |
| ٦-١ | يفتقرون إلى المهارات الأساسية التــى تؤهلهـم للنجاح فى أعمالهم . | ٣٢ | ١٨,٧ | ٢٤ | ١٤,٠ | ٦٨ | ٣٩,٨ | ٤١ | ٢٤,٠ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٢٠ | ١,١١ |
| ٦-٢ | لا يحصلون على فترات تهيئة مناسبة للراد بيــن تأهيلهم ومهامهم الوظيفية | ٤٣ | ٢٥,١ | ٣٦ | ٢١,١ | ٦٦ | ٣٨,٦ | ٢١ | ١٢,٣ | ٥ | ٢,٩ | ٣,٥٣ | ١,٠٩ |
| ٦-٣ | يتم توزيعهم على مواقع عمــل غــير مرتبطـة بتخصصاتهم | ٤١ | ٢٤,٠ | ٤٢ | ٢٤,٦ | ٥٧ | ٣٣,٣ | ٢٧ | ١٥,٨ | ٤ | ٢,٣ | ٣,٥٢ | ١,٠٩ |
| ٦-٤ | يتجنبون العمل فى وظائف ترتبط بتخصصاتهم | ١٣ | ٧,٦ | ٣٠ | ١٧,٥ | ٦٦ | ٣٨,٦ | ٥١ | ٢٩,٨ | ١١ | ٦,٤ | ٢,٩٠ | ١,٠٢ |
| ٦-٥ | لا يظهرون تطورا ملحوظا فى الأداء بعد فــترة وجيزة من استلام العمل | ١٢ | ٧,٠ | ٣٥ | ٢٠,٥ | ٧٢ | ٤٢,١ | ٤٤ | ٢٥,٧ | ٨ | ٤,٧ | ٢,٩٩ | ٠,٧٩ |
| ٦-٦ | قليلو الاحترام لقواعد ونظم العمل | ٩ | ٥,٣ | ١٥ | ٨,٨ | ٧٥ | ٤٣,٩ | ٥٠ | ٢٩,٢ | ٢٢ | ١٢,٩ | ٢,٦٤ | ٠,٩٩ |
| ٦-٧ | يلجاون إلى اساليب غير علميــة فــى مواجهــة المشكلات | ١٥ | ٨,٨ | ٢٢ | ١٢,٩ | ٧٦ | ٤٤,٤ | ٤٢ | ٢٤,٦ | ١٦ | ٩,٤ | ٢,٨٧ | ١,٠٤ |
| ٦-٨ | قليلو الاهتمام بمواصلة تثقيف أنفسهم فى مجال المهنة | ٢٧ | ١٥,٨ | ٣٤ | ١٩,٩ | ٧١ | ٤١,٥ | ٢٨ | ١٦,٤ | ١١ | ٦,٤ | ٣,٢٢ | ١,١٠ |
| ٦-٩ | لا يظهرون تعاونا مع رؤسائهم ومرؤوسيهم | ٥ | ٢,٩ | ١٢ | ٧,٠ | ٧١ | ٤١,٥ | ٦٤ | ٣٧,٤ | ١٩ | ١١,١ | ٢,٥٣ | ٠,٨٩ |
| ٦-١٠ | يتسمون بعدم الجدية وعدم المثابرة | ٨ | ٤,٧ | ١٥ | ٨,٨ | ٨٣ | ٤٨,٥ | ٤٨ | ٢٨,١ | ١٧ | ٩,٩ | ٢,٧٠ | ٠,٩٣ |
| ٦-١١ | لا يهتمون بــالحصول علــى رضــا رؤســائهم ومرؤوسيهم عن حسن ادائهم | ٤ | ٢,٣ | ١١ | ٦,٤ | ٧٨ | ٤٥,٦ | ٦١ | ٣٥,٧ | ١٧ | ٩,٩ | ٢,٥٦ | ٠,٨٥ |

يشير الجدول (٥١) الخاص باستجابات أعضاء هيئة التدريس حول نتـــائج متابعتهم لبعض الخريجين فى مواقع أعمالهم إلى أن هؤلاء الخريجين يواجهـــون مشكلات يأتى فى مقدمتها عدم الحصول على فترات تهيئة مناســبة لــلربط بيــن تأهيلهم ومهامهم الوظيفية بمتوسط (٣,٥٣) ، كما يتم توزيعهــم علـــى أعمـــال لا ترتبط بتخصصاتهم (٣,٥٢) ثم أنهم من جهة أخرى قليلو الاهتمام بمواصلة تثقيف أنفسهم فى مجال المهنة بمتوسط (٣,٢٢) ويفتقرون إلى المهارات الأساسية التـــى تؤهلهم للنجاح فى أعمالهم بمتوسط (٣,٢٠) .

وتشير استجابات أعضاء هيئة التدريس بعد ذلك حسبما يتضح من الجدول المشار إليه إلى وجود عدد من الصفات السلبية التى تؤثر على أى عمل وإن كانت هذه الإستجابات قد غلب عليها عدم التأكد وجاءت فى معظمها فى تقدير " إلى حد ما " وأهمها بالترتيب أن هؤلاء الخريجين لايظهرون تطورا ملحوظا فى الأداء بعد فترة وجيزة من إستلام العمل بمتوسط (٢,٩٩) ، وأنهم يتجنبون العمل فى وظائف ترتبط بتخصصاتهم بمتوسط (٢,٩٠) ، كما أنهم يلجأون إلى أساليب غير علميـــة فى مواجهة المشكلات بمتوسط (٢,٨٧) ويتسمون بعدم الجديـــة وعـــدم المثـــابرة بمتوسط (٢,٧٠) وقليلو الإحـــترام لقواعـــد ونظـــم العمـــل بمتوســـط (٢,٦٤) ، ولايهتمون بالحصول على رضا رؤسائهم ومرؤسيهم على حسن أدائهم ، وأخـــيرا فإنهم لايظهرون تعاونا ومع رؤسائهم ومرؤسيهم .

ومرة أخرى نؤكد أنه بالرجوع إلى الجدول (٥١) نجد أن ارتفاع متوسطات هذه الصفات السلبية إنما يرجع إلى تزايد إستجابات الموافقة إلى حد ما بمعنى أن وجودها نسبى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .

حدد أعضاء هيئة التدريس أسباب البطالة المتنامية بين خريجـــى جامعـــة الكويت حسبما يتضح من إستجاباتهم المعروضة فى جدول (٥٢) فـــى إصـــرار بعض الخريجين على العمل فى وظائف معينة دون غيرهـــا بمتوســـط (٤,٠٧) ، وفى انعدام الإرشاد المهنى للطالب الجامعى بمتوسط (٣,٦٥) وفى التزام الدولـــة

بتوظيف الخريجين بصرف النظر عن مستوياتهم بمتوسط (٣,٦٣) وفـــى تجنــب الخريجين أن تكون بداية حياتهم العملية مشروعا خاصا بمتوسط (٣,٥٨)، وفـــــى عدم وجود فرص عمل كافية لخريجى الجامعة فى القطاع الأهلى بمتوسط (٣,٣٥) ، وأخيرا فى تدنى مستويات أداء الخريجين فى مواقع أعمالهم .

وقد اضاف السؤال المفتوح سببين آخرين لما سبق ذكــره وهمـا ضعـف رواتب القطاع الخاص، والواسطة.

أوضح أعضاء هيئة التدريس رأيهم فـــى مشـكلة عــدم المواءمــة بيــن التخصصات الجامعية واحتياجات سوق اعمل وذلك من خلال اســتجاباتهم التــى يعرضها الجدول (٥٣) حيث يتبين منها أن أهم الأسباب التى يمكن ارجــاع هــذه الظاهرة اليها تتمثل فى ضعف التشاور وتبادل المعلومات بين الجامعـــة وســوق العمل من جهة وإلى تفادى بعض الخريجين من أصحاب هذه التخصصات العمــل فى القطاع الأهلى بمتوسط (٣,٦٥) لكل من السببين ثم إلى رفض بعض أصحاب هذه التخصصات العمل فى وظائف معينة بمتوسط (٣,٦٠) وإلى افتقار الطـــالب الجامعى للمعلومات الكافية عن سوق العمل وتطوراتها بمتوسط (٣,٥٦) ، وأيضا إلى احتمال تشبع سوق العمل بهذه التخصصات بمتوسط (٣,٤٩) وإنفصال بعض برامج التعليم الجامعى عن واقع إحتياجات سوق العمل بمتوسط (٣,٤٥) .

أما اقل الأسباب أهمية حسب وجهة نظر المستجيبين مــن أعضــاء هيئــة التدريس فكان إنخفاض معدلات توظيف الخريجين فـــى المؤسســات الحكوميــة بمتوسط (٣,٠٨) . وقد أضاف اثنان من أعضاء هيئة التدريس ســببا آخــر فــى إجابتهما على السؤال المفتوح – لعدم المواءمـــة بيــن التخصصــات الجامعيــة وإحتياجات سوق العمل يتمثل فى مبدأ الربط بين الشــهادة الجامعيــة والالتحــاق بإحدى الوظائف الحكومية .

## جدول رقم (٥٢)
## إستجابات اعضاء هيئة التدريس حول أسباب البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويت
## ( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | مدى التحقق ن = ١٧١ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٨ | **ترجع البطالة المتنامية الان بين خريجى المجتمع الكويتى إلى :** | | | | | | | | | | | | |
| ٨-١ | عدم وجود فرص عمل كافية لخريجى الجامعة في القطاع الأهلى | ٤٣ | ٢٥,١ | ٣٨ | ٢٢,٢ | ٣٩ | ٢٢,٨ | ٣٧ | ٢١,٦ | ١٤ | ٨,٢ | ٣,٣٥ | ١,٢٩ |
| ٨-٢ | تجنب الخريجين أن تكون بداية حياتهم العملية مشروعا خاصا | ٤٠ | ٢٣,٤ | ٥٢ | ٣٠,٤ | ٥٦ | ٣٢,٧ | ١٣ | ٧,٦ | ١٠ | ٥,٨ | ٣,٥٨ | ١,١١ |
| ٨-٣ | اصرار بعض الخريجين على العمل فى وظائف معينة دون غيرها . | ٦٠ | ٣٥,١ | ٦٩ | ٤٠,٤ | ٣٨ | ٢٢,٢ | ٢ | ١,٢ | ٢ | ١,٢ | ٤,٠٧ | ٠,٨٥ |
| ٨-٤ | انعدام الارشاد المهنى للطالب الجامعى | ٣٤ | ١٩,٩ | ٦٣ | ٣٦,٨ | ٥٨ | ٣٣,٩ | ١٢ | ٧,٠ | ٤ | ٢,٣ | ٣,٦٥ | ٠,٩٥ |
| ٨-٥ | تدنى مستويات اداء خريجى الجامعة فى مواقع أعمالهم | ٢١ | ١٢,٣ | ٢٩ | ١٧,٠ | ٦٥ | ٣٨,٠ | ٤٧ | ٢٧,٥ | ٩ | ٥,٣ | ٣,٠٤ | ١,٠٧ |
| ٨-٦ | وجود التزام من الدولة لتوظيف الخريجين بصرف النظر عن مستوياتهم | ٥١ | ٢٩,٨ | ٤١ | ٢٤,٠ | ٥٦ | ٣٢,٧ | ١١ | ٦,٤ | ١٢ | ٧,٠ | ٣,٣٦ | .١ |

جدول رقم (٥٣)
استجابات اعضاء هيئة التدريس حول اسباب عدم الموائمة بين التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل
( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | مدى التحقق ن = ١٧١ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٧ | اعتقد أن ما نلاحظه من عدم مواءمة بين التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل انما يرجع إلى : | | | | | | | | | | | | |
| ٧-١ | تشبع سوق العمل بهذه التخصصات | ٤٤ | ٢٥,٧ | ٤٤ | ٢٥,٧ | ٤١ | ٢٤ | ٣٥ | ٢٠,٥ | ٧ | ٤,١ | ٣,٤٩ | ١,١٩ |
| ٧-٢ | انخفاض معدلات توظيف الخريجين فى المؤسسات الحكومية | ١٧ | ٩,٩ | ٤٠ | ٢٣,٤ | ٦٤ | ٣٧,٤ | ٣٩ | ٢٢,٨ | ١١ | ٦,٤ | ٣,٠٨ | ١,٠٦ |
| ٧-٣ | رفض بعض أصحاب هذه التخصصات العمل فى وظائف معينة . | ٣٥ | ٢٠,٥ | ٦٠ | ٣٥,١ | ٥٤ | ٣١,٦ | ١٧ | ٩,٩ | ٥ | ٢,٩ | ٣,٦٠ | ١,٠١ |
| ٧-٤ | تفادى بعض أصحاب هذه التخصصات العمل فى القطاع الأهلى | ٤٣ | ٢٥,١ | ٥٠ | ٢٩,٢ | ٥٦ | ٣٢,٧ | ١٩ | ١١,١ | ٣ | ١,٨ | ٣,٦٥ | ١,٠٣ |
| ٧-٥ | انفصال بعض برامج التعليم الجامعى عن واقع احتياجات سوق العمل | ٣٦ | ٢١,١ | ٤٣ | ٢٥,١ | ٥٩ | ٣٤,٥ | ٢٨ | ١٦,٤ | ٥ | ٢,٩ | ٣,٤٥ | ١,٠٩ |
| ٧-٦ | افتقار الطالب الجامعى للمعلومات الكافية عن سوق العمل وتطوراتها | ٣٤ | ١٩,٩ | ٥٨ | ٣٣,٩ | ٥٥ | ٣٢,٢ | ١٨ | ١٠,٥ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٥٦ | ١,٠٣ |
| ٧-٧ | ضعف التشاور وتبادل المعلومات بين الجامعة وسوق العمل | ٤٦ | ٢٦,٩ | ٤٦ | ٢٦,٩ | ٥٩ | ٣٤,٥ | ١٤ | ٨,٢ | ٦ | ٣,٥ | ٣,٦٥ | ١,٠٧ |

يشير جدول (٥٤) الخاص برأى أعضاء هيئـــة التدريــس فـــى الحلـــول المقترحة لمواجهة مشكلة البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويت إلى أن هذه الحلول طبقا لما تبينه إستجاباتهم ينبغى أن تبدأ بتوعية الطلاب بأهم التخصصـــات اللازمة لسوق العمل والتنمية بمتوسط (٤,٢٦) ، مع ملاحظة أن هذا الحل يحظى بموافقة تامة من طرف ما يقرب من (٨٥٪) من افراد العينة ولم يعــترض عليـــه سوى (٣٪) من أفراد العينة ، يلى ذلك تعيين الخريجين فى القطاع الخـــاص مـــع دعم مرتباتهم بواسطة الحكومة لمدة معينة بمتوسط (٣,٨٤) ، فتعيين الخريجيـــن محل العمالة الأجنبية فى بعض التخصصات بمتوسط (٣,٨٢) وفتح جامعة أهليـــة بمتوسط (٣,٦٧) ويليه تعيين الخريجين محل العمالة الأجنبية فى كافة التخصصات بمتوسط (٣,٤٨) وأخيرا الحد من القبول فى الجامعة بمتوسط (٢,٨٦) وهناك حل آخر اضافته إستجابات السؤال المفتوح ويدور حول الأخذ بأسلوب التدريب السريع للخريجين وذلك للتخفيف من مشكلة البطالة .

تضمن استبيان أعضاء هيئة التدريس إلى جانب الســؤال المفتــوح الـــذي ينتهي به كل سؤال من أسئلة الاستبيان ، سؤالا مفتوحا عاما يعتبر سؤالا ختاميـــا لها وكان نصه " كيف يمكن لجامعة الكويت حسب اعتقادكم الشخصي أن تـــؤدى دورا مؤثرا فى معالجة الانفصال بين ما يتعلمه الطالب وما يحتاجه سوق العمل؟ "

وقد جاءت إستجابات أعضاء هيئة التدريس الذين استجابوا على هذا السؤال متضمنة عددا من الآراء والمقترحات الجديرة بالاعتبار نوجزها فيما يلى :

- الاهتمام بالتدريب فى مواقع سوق العمل ( عدد التكرارات = ٢٥) .
- أن يكون للجامعة دور إشاردى يساعد على إلتحاق الطالب فى المجال الـــذى يرغبه (١٠)
- إبراز قيمة العمل المهنى (٤) .
- إستقطاب أصحاب الخبرة للمشاركة فى تدريب الطالب (٤) .
- رفع مستوى القبول فى الجامعة (٥) .

- توثيق روابط الإتصال بين الجامعة والخريجين (٦) .
- التنسيق مع مؤسسات سوق العمل لمعرفة إحتياجاتهم من الخريجين مع إنشاء جهاز يتخصص فى دراسة إحتياجات سوق العمل أولا بأول ويكون موجهـــا لسياسة القبول فى الجامعة (٣٦) .
- تطوير المناهج الدراسية وطرق التدريس وتعديل البرامج لتناسب سوق العمل (١٨).
- إتخاذ كل ما من شأنه رفع مستوى هيئة التدريس (٢٢) .

ورغم أن عدد التكرارات ليست بالنسبة لبعض الآراء والمقترحـــات إلا أن المهم ما تتمتع به هذه الآراء والمقترحات من شمول وعمق بحيث يمكن أن يمثـــل كل منها مدخلا مناسبا لتطوير العلاقة بين ما يتعلمه الطالب وما يحتاجـــه ســـوق العمل .

وبعد أن تم عرض أهم نتائج إستجابات أعضاء هيئة التدريس على أســـئلة الاستبيان الخاص بهم ، يصبح من الطبيعى طرح التساؤل الهام الخـــاص بمـــا إذا كانت هناك فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات هذه الإســـتجابات ، وما إذا كان فى الإمكان إرجاع أى من هذه الفروق إن وجدت إلى متغيرات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ، ولذا فقد تم إجراء حسابات النســـبة التائيـــة وتحليل التباين من الدرجة الأولى للكشف عن دلالة الفروق بين هذه المتوســـطات ونعرض فيما يلى لجداول إختبار "ت" وجداول ملخص تحليل التباين لكل متغـــير من متغيرات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ولكل ســـؤال مـــن أســـئلة الإستبيان .

جدول رقم (٥٤)

إستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الحلول المقترحة للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت

( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى)

| م | العبارة | مدى التحقق ن = ١٧١ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٩ | ارى أنه للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت يجب : | | | | | | | | | | | | |
| ٩-١ | الحد من القبول بالجامعة | ٢٩ | ١٧,٠ | ١٩ | ١١,١ | ٥١ | ٢٩,٨ | ٤٣ | ٢٥,١ | ٢٩ | ١٧,٠ | ٢,٨٦ | ١,٣١ |
| ٩-٢ | تعيين الخريجين محل العمالة الأجنبية فى كافة التخصصات | ٤٣ | ٢,١ | ٣٦ | ٢١,١ | ٦٠ | ٣٥,١ | ٢٤ | ١٤,٠ | ٨ | ٤,٧ | ٣,٤٨ | ١,١٥ |
| ٩-٣ | تعيين الخريجين محل العمالة الأجنبية فى بعض التخصصات | ٥٥ | ٣٢,٢ | ٥٠ | ٢٩,٢ | ٥١ | ٢٩,٨ | ١١ | ٦,٤ | ٤ | ٢,٣ | ٣,٨٢ | ١,٠٣ |
| ٩-٤ | فتح جامعة أهلية | ٥٩ | ٣٤,٥ | ٤٥ | ٢٦,٣ | ٣٦ | ٢١,١ | ١٣ | ٧,٦ | ١٨ | ١٠,٥ | ٣,٦٧ | ١,٣١ |
| ٩-٥ | توعية الطلاب بأهم التخصصات اللازمة لسوق العمل والتنمية | ٨١ | ٧,٤ | ٦٣ | ٣١,٨ | ٢١ | ١٢,٣ | ٣ | ١,٨ | ٣ | ١,٨ | ٤,٢٦ | ٠,٨٧ |
| ٩-٦ | تعيين الخريجين فى القطاع الخاص مع دعم مرتباتهم بواسطة الحكومة لمدة معينة | ٥٩ | ٣٤,٥ | ٥٢ | ٣٠,٤ | ٣٩ | ٢٢,٨ | ١٦ | ٩,٤ | ٥ | ٢,٩ | ٣,٨٤ | ١,٠٩ |

جدول رقم (٥٥)

إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى الذكور والإناث

فى إستجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبيان

| رقم السؤال العبارة | الذكور ن = ١٤٧ | | الإناث ن = ٢٤ | | قيمة ت |
|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| أولا – أ | ٣,١٢ | ٠,٥٨ | ٢,٩٤ | ٠,٥٠ | ١,٤٦ |
| أولا – ب | ٤,١١ | ٠,٨٠ | ٤,١٨ | ٠,٩٩ | –٠,٣٤ |
| ١ | ٣,٩١ | ٠,٦٥ | ٤,٠٩ | ٠,٥٦ | –١,٢٧ |
| ٢ | ٤,٠٧ | ٠,٧٩ | ٣,٨٩ | ٠,٩٩ | ١,٠٠ |
| ٣ | ٣,٤٧ | ٠,٦٥ | ٣,٥٢ | ٠,٥٢ | –٠,٣٥ |
| ٤ | ٣,٣٨ | ٠,٧٧ | ٣,٥٥ | ٠,٧٤ | –١,٠٥ |
| ٥ | ٣,٣٤ | ٠,٧٨ | ٣,٥١ | ٠,٦٣ | –١,٠٣ |
| ٦ | ٢,٩٤ | ٠,٦٨ | ٣,١٩ | ٠,٨٣ | –١,٦٥ |
| ٧ | ٣,٤٨ | ٠,٦٦ | ٣,٦٣ | ٠,٧٣ | –١,٠٠ |
| ٨ | ٣,٥١ | ٠,٦٥ | ٣,٨٢ | ٠,٦٨ | –٢,١٧* |
| ٩ | ٣,٦٢ | ٠,٦١ | ٣,٨٨ | ٠,٥٦ | –١,٩٢ |

يشير جدول (٥٥) الخاص باختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى الذكور والإناث فى استجابات أعضاء هيئة التدريس على الأسئلة التى تضمنها إستبيانهم إلى أنه لا توجد فروق إحصائية دالة بين إستجابات الذكور وإستجابات الإناث من أعضاء هيئة التدريس سوى فى السؤال الثامن الخاص باسباب البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويت حيث بلغت قيمة "ت" (٢,١٧) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) وحيث بلغ متوسط إستجابات الذكور فيما يتعلق بهذا السؤال (٣,٥١)

بانحراف معيارى (٠,٦٥) فى حين بلغ متوسط الإناث (٣,٨٣) بانحراف معيارى (٠,٦٨) .

### جدول رقم (٥٦)

### إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى الكويتيين وغير الكويتيين فى إستجابات أعضاء هيئة التدريس على الإستبيان

| رقم السؤال العبارة | كويتي (ن = ٨٢) | | غير كويتي (ن = ٨٩*) | | قيمة ت |
|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | |
| أولا – أ | ٢,٨٨ | ٠,٥١ | ٣,٣٠ | ٠,٥٦ | -٥,١٩** |
| أولا – ب | ٣,٩٧ | ٠,٩٢ | ٤,٢٦ | ٠,٧١ | -٢,٢٩* |
| ١ | ٤,٠٢ | ٠,٦٤ | ٣,٨٦ | ٠,٦٤ | ١,٦٩ |
| ٢ | ٣,٨٤ | ٠,٨٢ | ٤,٢٤ | ٠,٧٨ | -٣,٢٦** |
| ٣ | ٣,٣٦ | ٠,٥٨ | ٣,٥٨ | ٠,٦٥ | -٢,٣٧* |
| ٤ | ٣,٣٧ | ٠,٨١ | ٣,٤٣ | ٠,٧٤ | -٠,٥٤ |
| ٥ | ٣,٤٠ | ٠,٧٠ | ٣,٣٣ | ٠,٨٢ | ٠,٥٧ |
| ٦ | ٣,٠٧ | ٠,٧١ | ٢,٨٨ | ٠,٦٨ | ١,٧٦ |
| ٧ | ٣,٥٥ | ٠,٦٤ | ٣,٤٥ | ٠,٧٠ | ١,٠٣ |
| ٨ | ٣,٦٦ | ٠,٦١ | ٣,٤٦ | ٠,٦٩ | ٢,٠٢* |
| ٩ | ٣,٨٦ | ٠,٥٦ | ٣,٤٧ | ٠,٥٩ | ٤,٣٩** |

يشير الجدول (٥٦) إلى وجود فروق إحصائية دالة بين متوسطى إستجابات الكويتيين وغير الكويتيين فى السؤال ( أولا – أ) الخاص بمدى تحقيق جامعة الكويت لأهدافها حيث بلغت قيمة "ت" (-٥,١٩) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) .

وفى السؤال (أولا –ب) الخاص بمعدل القناعة بـأهداف الجامعـة لـدى أعضاء هيئة التدريس حيث بلغت قيمة "ت" ( – ٢,٢٩) وهى دالة عنـد مسـتوى (٠,٠٥) وفى السؤال الثانى الخاص بمحددات العمل داخل الأقسام العلمية حيـث بلغت قيمة "ت" (٣,٢٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) وفـى السـؤال الثـالث الخاص بأسس وضع المناهج الدراسية داخل الأقسام العلمية حيث بلغت قيمة "ت" (٢,٣٧) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) وفى السؤال الثـامن الخـاص بأسـباب البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويت حيث بلغت قيمة "ت" (٢,٠٢) وهـى دالة عند مستوى (٠,٠٥) .

وأخيرا ظهرت الفروق بين الذكور والإناث أيضا عنـد الاسـتجابة علـى السؤال التاسع الخاص بالحلول المقترحة للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجـى جامعة الكويت حيث بلغت قيمة "ت" (٤,٣٩) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) أمـا الأسئلة التى لم تظهر فيها أية فروق ذات دلالة احصائية فإن الجدول المشار إليـه يوضح أنها كانت الاسئلة الأول والرابع والخامس والسادس والسابع وهى الأسئلة الخاصة بصياغة أهداف الجامعة ، الإرتباط بين القسم العلمى وسـوق العمـل ، ومتابعة الخريجين وما تكشف عنه من نتائج ثـم أسـباب عـدم المواءمـة بيـن التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل .

يشير جدول (٥٧) الخاص بتحليل التباين طبقا لمتغير العمر ( مـن ٣٠ – ٣٩ –٤٠ –٤٩، ٥٠–٥٩، ٦٠ فأكثر ) فى مقابل استجابات أعضاء هيئة التدريس إلى وجود فروق إحصائية دالة بين متوسطات الاستجابات على السؤال ( أولا –أ) الخاص بمدى تحقيق الأهداف حيث بلغت النسبة الغائية (٤,٥٥) وهى دالة عنـد مستوى (٠,٠١) ، وفى السؤال الثانى الخاص بمحددات العمـل داخـل الأقسـام العلمية حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٢٣) وهى دالة عند مستوى ٠,٠٥ وفى السـؤال الثامن الخاص بأسباب البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويت حيـث بلغـت قيمة "ف" (٢,٧١) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) وفى السؤال التاسـع الخـاص

بحلول للتخفيف من مشكلة البطالة حيث بلغت قيمة " ف " (٣,٢٠) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) .

**جدول رقم (٥٧)**
**ملخص تحليل التباين بين متغير العمر فى مقابل**
**إستجابات أعضاء هيئة التدريس على الإستبيان**

| | ٣٠-٣٩ (ن=٤٨) | | ٤٠-٤٩ (ن=٦٦) | | ٥٠-٥٩ ن(٤٦) | | ٦٠ فأكثر(ن=١١) | | ف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| أولا -أ | ٢,٨٨ | ٠,٥٢ | ٣,١٣ | ٠,٦١ | ٣,٢١ | ٠,٥٤ | ٣,٤٤ | ٠,٤٧ | **٤,٥٥ |
| أولا-ب | ٤,٠٤ | ٠,٨٢ | ٤,١٥ | ٠,٨٣ | ٤,١٢ | ٠,٨٩ | ٤,٣٠ | ٠,٦٩ | ٠,٣٦ |
| ١ | ٤,٠٣ | ٠,٤٩ | ٣,٨٩ | ٠,٧٥ | ٣,٩٥ | ٠,٦٧ | ٣,٧٦ | ٠,٣٣ | ٠,٧٨ |
| ٢ | ٣,٧٩ | ٠,٧١ | ٤,٠٢ | ٠,٨٩ | ٤,٣٠ | ٠,٧٧ | ٤,٢٤ | ٠,٨٠ | *٣,٣٢ |
| ٣ | ٣,٣٣ | ٠,٥٦ | ٣,٤٦ | ٠,٦٤ | ٣,٥٩ | ٠,٦٥ | ٣,٧٢ | ٠,٦٨ | ٢,٠٠ |
| ٤ | ٣,٤٧ | ٠,٧٥ | ٣,٣٨ | ٠,٨٤ | ٣,٣٢ | ٠,٧١ | ٣,٥٦ | ٠,٦٨ | ٠,٤٥ |
| ٥ | ٣,٤٢ | ٠,٦٤ | ٣,٢٨ | ٠,٧٨ | ٣,٣٦ | ٠,٨٨ | ٣,٦١ | ٠,٦٧ | ٠,٧٢ |
| ٦ | ٢,٩٥ | ٠,٧٠ | ٣,٠٩ | ٠,٧٤ | ٢,٨٨ | ٠,٦٦ | ٢,٧٤ | ٠,٦٤ | ١,٢٢ |
| ٧ | ٣,٤٣ | ٠,٥٧ | ٣,٥٦ | ٠,٧٠ | ٣,٥٧ | ٠,٧٣ | ٣,٠٨ | ٠,٦١ | ٢,٠٠ |
| ٨ | ٣,٦١ | ٠,٥٩ | ٣,٥١ | ٠,٦٨ | ٣,٦٧ | ٠,٦١ | ٣,٠٨ | ٠,٨١ | *٢,٧١ |
| ٩ | ٣,٦٨ | ٠,٤٧ | ٣,٧٦ | ٠,٦٦ | ٣,٦١ | ٠,٦١ | ٣,١٧ | ٠,٥٩ | *٣,٢٠ |

وللكشف عن أى من الشرائح العمرية هو المسئول عن الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البعدية حيث أوضحت نتائجه أن الفروق بالنسبة للسؤال (أولا – أ) ترجع إلى الفروق بين متوسطات استجابات كل من الشريحة العمرية (٥٠ – ٥٩) (٦٠ فأكثر) مع الشريحة العمرية (٣٠ -٣٩) ، وبالنسبة للسؤال الثانى ترجع

الفروق إلى الفروق بين متوسطى الشريحة العمرية (٦٠ فأكثر) مع (٣٠ -٣٩) وبالنسبة للسؤال التاسع فإن الفروق ترجع إلى الفروق ما بين الشـــريحة العمريـــة (٣٠-٣٩) والشرائح العمرية الثلاثة الأخرى أى أنه يمكننا القـــول أن الشـــريحة العمرية ( ٣٠ - ٣٩ ) هى المصدر الحقيقى للفروق بين الاستجابات أينما وجدت مثل هذه الفروق .

يشير جدول (٥٨) الخاص بتحليل التباين طبقا لمتغير الكليـــة ( الحقـــوق ، الآداب ، العلوم ، الطب والطب المساعد ، الهندسة ، التربية ، الشريعة) فى مقابل استجابات أعضاء هيئة التدريس على أسئلة الاستبيان أنه لاتوجد فروق إحصائيـــة دالة بين متوسطات استجاباتهم فيما عدا متوسطات استجاباتهم على السؤال السادس الخاص بنتائج متابعة أعضاء هيئة التدريس لمصير خريجيهم حيث بلغت قيمة "ف" (٢,٨٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) وللكشف عن أى من الكليات هو المسئول عن هذا الفرق تم إستخدام اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البعدية حيث أوضحت نتائجه أن هناك فرقا بين متوسط استجابة أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب وكـــل من كلية الحقوق والتربية والآداب والتجارة ، وأن هناك فرقا آخر بيـــن متوســـط استجابة أعضاء هيئة التدريس فى كلية العلوم وكل من كلية الحقوق وكلية التربية ، وأن هناك فرقا آخر بين كلية الطب المساعد وكلية التربية ثم أن هناك فرقا رابعا بين كلية الشريعة وكلية التربية .

## جدول رقم (٥٨)
## ملخص تحليل التباين لمتغير " الكلية " فى مقابل إستجابات أعضاء هيئة التدريس على الإستبيان

| م | التجارة (ن=٥٥) | | الحقوق (ن=٥) | | الآداب (ن=٣٢) | | العلوم (ن=١٠) | | الطب والطب المساعد (ن= ٧) | | الهندسة (ن=١٣) | | التربية (ن=٢١) | | الشريعة (ن=٢٠) | | ف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| أ | ٣,٠٨ | ٠,٥٩ | ٣,٢٤ | ٠,٦٦ | ٣,٠٠ | ٠,٥٤ | ٣,٢٨ | ٠,٥٩ | ٢,٨٧ | ٠,٤٥ | ٣,٢٨ | ٠,٦٦ | ٢,٩٣ | ٠,٥٠ | ٣,٤١ | ٠,٥٩ | ١,٩٧ |
| ب | ٣,٩٧ | ٠,٨٩ | ٣,٦٤ | ٠,٩٦ | ٤,٢٦ | ٠,٨٢ | ٤,٠٤ | ٠,٩٣ | ٤,٤٢ | ٠,٨٠ | ٤,١٠ | ٠,٨٣ | ٤,٣٥ | ٠,٦٣ | ٤,٠٢ | ٠,٧٤ | ١,٢٣ |
| ١ | ٣,٩١ | ٠,٧٤ | ٣,٦٧ | ٠,٥٦ | ٣,٧٩ | ٠,٥٤ | ٤,٠٣ | ٠,٥٢ | ٤,٠٢ | ٠,٦٥ | ٣,٧٢ | ٠,٧٩ | ٤,٣٢ | ٠,٤٩ | ٣,٨٧ | ٠,٥٠ | ١,٦٧ |
| ٢ | ٤,١٦ | ٠,٧٨ | ٣,٧٣ | ٠,٤٣ | ٤,٠٦ | ٠,٧٦ | ٤,١٣ | ٠,٨٠ | ٣,٨٠ | ٠,٥٦ | ٣,٦٢ | ٠,٩٤ | ٤,١٤ | ١,٠٨ | ٤,٠٨ | ٠,٨٧ | ١,٠٣ |
| ٣ | ٣,٥٣ | ٠,٦٦ | ٣,٣٣ | ٠,٣١ | ٣,٢٩ | ٠,٦١ | ٣,٥١ | ٠,٨٠ | ٣,٣٧ | ٠,٤٦ | ٣,٢٧ | ٠,٨١ | ٣,٥٦ | ٠,٤٧ | ٣,٧٤ | ٠,٦٢ | ١,٣٣ |
| ٤ | ٣,٣٢ | ٠,٧٩ | ٣,٤٩ | ٠,٨٧ | ٣,١٩ | ٠,٨٨ | ٣,٣٤ | ٠,٧٠ | ٣,٦٠ | ٠,٨٦ | ٣,٤١ | ٠,٦٦ | ٣,٥٢ | ٠,٦١ | ٣,٦٩ | ٠,٦٦ | ١,٠٤ |
| ٥ | ٣,٣٥ | ٠,٨٤ | ٣,٤٣ | ٠,٣٠ | ٣,١٦ | ٠,٧٢ | ٣,٢٦ | ١,٢٣ | ٣,٦٣ | ٠,٦٣ | ٣,٢٠ | ٠,٧٥ | ٣,٤٤ | ٠,٧٣ | ٣,٦٠ | ٠,٤٤ | ١,٠٢ |
| ٦ | ٣,٠٠ | ٠,٦٥ | ٣,٤٤ | ٠,٩٧ | ٣,٠٧ | ٠,٦٠ | ٣,٦٣ | ٠,٦٤ | ٢,٥٣ | ٠,٨٦ | ٢,٧٧ | ٠,٦٨ | ٣,٣٣ | ٠,٦٥ | ٢,٨٥ | ٠,٦٧ | ٢,٨٦** |
| ٧ | ٣,٥٥ | ٠,٦٦ | ٣,٣٧ | ٠,٨٨ | ٣,٥٠ | ٠,٥٦ | ٣,٥٤ | ٠,٧٦ | ٣,٣٨ | ٠,٦٤ | ٣,٣٣ | ٠,٥٨ | ٣,٨٣ | ٠,٦٠ | ٣,٢٠ | ٠,٦١ | ١,٥٨ |
| ٨ | ٣,٥٦ | ٠,٦٥ | ٣,٥٧ | ٠,٦٩ | ٣,٥٨ | ٠,٦٥ | ٣,٦٢ | ٠,٧٤ | ٣,٥٧ | ٠,٨٣ | ٣,٤٩ | ٠,٥١ | ٣,٧٢ | ٠,٥٦ | ٣,٣٠ | ٠,٧٤ | ٠,٦٥ |
| ٩ | ٣,٦٣ | ٠,٦٩ | ٣,٦٣ | ٠,٤٦ | ٣,٧٠ | ٠,٦٧ | ٣,٨٧ | ٠,٦١ | ٣,٧٣ | ٠,٦١ | ٣,٥٤ | ٠,٤١ | ٣,٧٤ | ٠,٥٣ | ٣,٤٩ | ٠,٤٨ | ٠,٥٧ |

يشير الجدول (٥٩) الخاص بتحليل التباين لمتغـــير التخصــص ( علــوم إجتماعية ، إنسانية ، فيزيائية وهندسية ، بيولوجية وطبية ) فى مقابل اســـتجابات أعضاء هيئة التدريس على أسئلة الاستبيان إلى أنه توجد فروق إحصائيا دالة بين متوسطات الاستجابات على السؤال السادس الخاص بنتائج متابعة أعضـــاء هيئـــة التدريس لمصير الخريجين حيث بلغت قيم " ف " (٤,٤٢) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، وكذلك توجد فروق إحصائية دالة بين متوســطات الإســتجابات علـــى السؤال السابع الخاص بعدم المواءمة بين بعض التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل حيث بلغت قيمة " ف " ( ٢,٩٣) وهى دالة عنـــد مســتوى (٠,٠٥) وباستخدام إختبار شيفيه إتضح أن الفروق بالنسبة للسؤال الســـادس ترجـــع إلـــى الفروق بين متوسطات تخصص العلوم الاجتماعية فى مقابل العلـــوم البيولوجيـــة والطبية ونفس النتيجة تكررت بالنسبة للسؤال السابع . ويشير الجدول (٥٨) إلـــى أنه فيما عدا السؤالين السادس والسابع فإن لاتوجد فروق إحصائيـــة دالـــة علـــى متوسطات إستجابات أعضاء هيئة التدريس على الأسئلة الأخرى فى الإستبيان .

**جدول رقم (٥٩)**

**ملخص تحليل التباين لمتغير التخصص فى مقابل إستجابات أعضاء هيئة التدريس على الإستبيان**

| م | اجتماعية ( ن=٧٣) | | انسانية ( ن=٦٠) | | فيزيائية وهندسية ( ن=٢٢) | | بيولوجية وطبية (ن=١٦) | | "ف" |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| أولا-أ | ٣,٠٢ | ٠,٥٩ | ٣,١٨ | ٠,٥٥ | ٣,٢٨ | ٠,٦٣ | ٢,٩٠ | ٠,٤٥ | ٢,٢٠ |
| أولا-ب | ٤,٠٨ | ٠,٨٧ | ٤,١٢ | ٠,٧٧ | ٤,١٣ | ٠,٨٤ | ٤,٣٣ | ٠,٨٥ | ٠,٤١ |
| ١ | ٣,٩٨ | ٠,٧٠ | ٣,٩٠ | ٠,٥٤ | ٣,٨٣ | ٠,٦٩ | ٤,٠٥ | ٠,٦٤ | ٠,٥٦ |
| ٢ | ٤,١١ | ٠,٨٧ | ٤,١١ | ٠,٧٧ | ٣,٩١ | ٠,٨٦ | ٣,٧١ | ٠,٦٥ | ١,٣٦ |
| ٣ | ٣,٥٢ | ٠,٦٢ | ٣,٤٩ | ٠,٦١ | ٣,٤٠ | ٠,٨١ | ٣,٣٤ | ٠,٤٦ | ٠,٤٨ |
| ٤ | ٣,٣٣ | ٠,٨٢ | ٣,٤٥ | ٠,٧٣ | ٣,٣٨ | ٠,٦٨ | ٣,٥٨ | ٠,٨٤ | ٠,٥٦ |
| ٥ | ٣,٣٠ | ٠,٨٧ | ٣,٤٢ | ٠,٥٤ | ٣,٢٤ | ٠,٩٨ | ٣,٥٨ | ٠,٦٤ | ٠,٩٠ |
| ٦ | ٣,١٣ | ٠,٦٩ | ٢,٩٩ | ٠,٦٣ | ٣,٦٨ | ٠,٦٦ | ٢,٥٨ | ٠,٨٦ | ٤,٤٢** |
| ٧ | ٣,٦٧ | ٠,٦٧ | ٣,٣٥ | ٠,٥٧ | ٣,٤٠ | ٠,٦٦ | ٣,٤١ | ٠,٩٢ | ٢,٩٣* |
| ٨ | ٣,٦٣ | ٠,٦٣ | ٣,٤٥ | ٠,٦٦ | ٣,٥٦ | ٠,٦٢ | ٣,٥٤ | ٠,٨١ | ٠,٨٢ |
| ٩ | ٣,٦٣ | ٠,٦٩ | ٣,٦٦ | ٠,٥٤ | ٣,٧٠ | ٠,٥٣ | ٣,٧١ | ٠,٦٠ | ٠,١١ |

**جدول رقم (٦٠)**
**ملخص تحليل التباين لمتغير " الوظيفة " فى مقابل**
**إستجابات أعضاء هيئة التدريس على الإستبيان**

| م | عضو هيئة التدريس (ن=١٥٤) | | رئيس قسم (ن=١١) | | عميد مساعد (ن=٦) | | ف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| أولا –أ | ٣,١٠ | ٠,٥٧ | ٢,٩٨ | ٠٠,٥٦ | ٣,٢٦ | ٠,٨٣ | ٠,٤٧ |
| أولا–ب | ٤,١١ | ٠,٨٤ | ٤,١٨ | ٠,٧٦ | ٤,٣٧ | ٠,٦٤ | ٠,٣٢ |
| ١ | ٣,٩١ | ٠,٦٤ | ٣,٩٨ | ٠,٥٦ | ٤,٦٤ | ٠,٤١ | ٣,٦٤* |
| ٢ | ٤,٠٢ | ٠,٨٤ | ٤,٣٩ | ٠,٥٥ | ٤,٠٦ | ٠,٨٠ | ١,٠٧ |
| ٣ | ٣,٤٨ | ٠,٦٤ | ٣,٤٨ | ٠,٣٩ | ٣,٤٠ | ٠,٦٢ | ٠,٠٥ |
| ٤ | ٣,٤١ | ٠,٧٩ | ٣,٣٠ | ٠,٤٧ | ٣,٣٦ | ٠,٧٣ | ٠,١٢ |
| ٥ | ٣,٣٨ | ٠,٧٦ | ٣,٢٣ | ٠,٧٩ | ٣,١٧ | ٠,٩٨ | ٠,٣٩ |
| ٦ | ٢,٩٥ | ٠,٧٠ | ٢,٨٦ | ٠,٧٠ | ٢,٩٤ | ٠,٨٠ | ٠,١٦ |
| ٧ | ٣,٤٩ | ٠,٧١ | ٣,٦١ | ٠,٢٤ | ٣,٣٨ | ٠,٢٠ | ٠,٢٤ |
| ٨ | ٣,٥٣ | ٠,٦٧ | ٣,٨٣ | ٠,٥٨ | ٣,٥٦ | ٠,٢٧ | ١,٠٨ |
| ٩ | ٣,٦٤ | ٠,٦٢ | ٣,٧٦ | ٠,٨٣ | ٣,٩٧ | ٠,٤٣ | ١,٠٥ |

يشير الجدول (٦٠) الخاص بتحليل التباين بين متغير الوظيفة ( عضو هيئة تدريس، رئيس قسم ، عميد مساعد) واستجابات أعضاء هيئة التدريس على أسئلة الإستبيان إلى أنه لاتوجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات الاستجابات على مختلف أسئلة الاستبيان فيما عدا متوسطات إستجابات السؤال الاول الخاص بأطر صياغة أهداف جامعة الكويت حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٩٤) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) ، وبالكشف عن مصدر هذه الفروق باستخدام اختبار شيفيه تبين أن هذه الفروق مرجعها ما بين متوسط إستجابات أعضاء هيئة التدريس ومتوسط إستجابات العمداء المساعدين حيث بلغ هذان المتوسطان (٣,٩١) لأعضاء هيئة التدريس و (٤,٦٤) للعمداء المساعدين .

### جدول رقم (٦١)
### ملخص تحليل التباين لمتغير المرتبة الأكاديمية
### وإستجابات أعضاء هيئة التدريس على الإستبيان

| م | مدرس (ن=٩٤) | | استاذ مساعد (٤٣) | | استاذ ن= (٤٣) | | "ف" |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| أولا -أ | ٣,٠١ | ٠,٥٦ | ٣,١٧ | ٠,٦٦ | ٣,٢٥ | ٠,٤٧ | ٢,٤٩ |
| أولا -ب | ٤,٠٠ | ٠,٩٠ | ٤,٣٧ | ٠,٦٨ | ٤,١٦ | ٠,٧٤ | *٣,١٠ |
| ١ | ٣,٩٣ | ٠,٦٦ | ٣,٩٤ | ٠,٧١ | ٣,٩٧ | ٠,٥٢ | ٠,٠٥ |
| ٢ | ٣,٨٨ | ٠,٨٤ | ٤,١٩ | ٠,٨١ | ٤,٣١ | ٠,٧١ | *٤,٤٥ |
| ٣ | ٣,٤٣ | ٠,٦٢ | ٣,٤٢ | ٠,٦٨ | ٣,٦٧ | ٠,٥٧ | ٢,٠٨ |
| ٤ | ٣,٤٠ | ٠,٨٠ | ٣,٤٠ | ٠,٨٣ | ٣,٤١ | ٠,٥٩ | ٠,٠٠ |
| ٥ | ٣,٣٦ | ٠,٧٠ | ٣,٣٠ | ٠,٨٧ | ٣,٤٤ | ٠,٨١ | ٠,٣١ |
| ٦ | ٣,٠٣ | ٠,٧٦ | ٢,٩٩ | ٠,٥٤ | ٢,٧٨ | ٠,٦٩ | ١,٦١ |
| ٧ | ٣,٥١ | ٠,٦٥ | ٣,٤٩ | ٠,٦٧ | ٣,٤٨ | ٠,٧٧ | ٠,٠٣ |
| ٨ | ٣,٥٢ | ٠,٦٧ | ٣,٦٤ | ٠,٦٤ | ٣,٥٣ | ٠,٦٤ | ٠,٥٢ |
| ٩ | ٣,٧٥ | ٠,٥٨ | ٣,٥٧ | ٠,٦٩ | ٣,٥٠ | ٠,٥٢ | ٢,٩١ |

يشير جدول (٦١) الخاص بتحليل التباين بين متغير المرتبة الأكاديمية (مدرس ، أستاذ مساعد ، أستاذ) وإستجابات أعضاء هيئة التدريس على أسئلة الإستبيان إلى وجود فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات كل من السؤال ( أولا - ب) الخاص بمدى قناعة أعضاء هيئة التدريس بأهداف جامعة الكويت والسؤال الثانى الخاص بمحددات العمل داخل الأقسام العلمية ، حيث بلغت قيمة "ف" بالنسبة للأول (٣,١٠) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٨) وبالنسبة للثانى (٤,٤٥) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) .

كذلك وباستخدام إختبار شيفيه للكشف عن مصدر هذه الفروق تبين أنها بالنسبة للسؤال ( أولا – ب) ترجع إلى الفرق بين متوسطى إستجابات المدرسين والأساتذة المساعدين ، أما بالنسبة للسؤال الثانى فإن الفروق مصدرها ما بين متوسطى إستجابات الأساتذة والمدرسين من فروق . ويشير الجدول (٦٢) أيضا إلى أنه لاتوجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس على باقى أسئلة الإستبيان الأخرى .

**جدول رقم (٦٢)**

**ملخص تحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة**
**واستجابات أعضاء هيئة التدريس على الإستبيان**

| | أقل من ١٠ سنوات (ن=٤٤) | | ١٠-١٤ (ن=٣٣) | | ١٥-١٩ ن = (٢٦) | | ٢٠ فأكثر ( ن=٦٦) | | ف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| أولا-أ | ٢,٨٦ | ٠,٤٦ | ٣,٠٩ | ٠,٦٠ | ٢,٩٥ | ٠,٦٠ | ٣,٣٢ | ٠,٥٥ | **٧,١٧ |
| أولا-ب | ٤,٠٣ | ٠,٨١ | ٣,٩٤ | ٠,٩٤ | ٤,١٠ | ٠,٩١ | ٤,٢٨ | ٠,٧٣ | ١,٦٠ |
| ١ | ٣,٩٦ | ٠,٦٠ | ٣,٩٩ | ٠,٥١ | ٣,٨٠ | ٠,٨٠ | ٣,٩٥ | ٠,٦٦ | ٠,٥٤ |
| ٢ | ٣,٧٧ | ٠,٨٣ | ٣,٨٧ | ٠,٧٠ | ٤,٠٨ | ٠,٨٤ | ٤,٣٠ | ٠,٨٠ | **٤,٤٨ |
| ٣ | ٣,٣٥ | ٠,٤٥ | ٣,٤٢ | ٠,٥٩ | ٣,٣٨ | ٠,٧٣ | ٣,٦٢ | ٠,٦٨ | ٢,١٠ |
| ٤ | ٣,٤٥ | ٠,٧٣ | ٣,٤٥ | ٠,٨٢ | ٣,٢٩ | ٠,٨٠ | ٣,٣٩ | ٠,٧٧ | ٠,٣٢ |
| ٥ | ٣,٤٧ | ٠,٥٥ | ٣,٥٤ | ٠,٦٦ | ٢,٩٥ | ٠,٧٠ | ٣,٣٨ | ٠,٩٠ | *٣,٨١ |
| ٦ | ٣,١٨ | ٠,٧٦ | ٢,٩٢ | ٠,٧٢ | ٢,٧٣ | ٠,٦٦ | ٢,٩٦ | ٠,٦٥ | ٢,٤٢ |
| ٧ | ٣,٥٥ | ٠,٦١ | ٣,٥٣ | ٠,٦١ | ٣,٣٥ | ٠,٧٧ | ٣,٥١ | ٠,٧٠ | ٠,٥٤ |
| ٨ | ٣,٥٢ | ٠,٦٢ | ٣,٧٥ | ٠,٦٢ | ٣,٤٠ | ٠,٦٦ | ٣,٥٤ | ٠,٦٩ | ١,٥٥ |
| ٩ | ٣,٨٤ | ٠,٥٤ | ٣,٨٠ | ٠,٦٢ | ٣,٥٣ | ٠,٧٠ | ٣,٦٢ | ٠,٥٦ | ٣,٧٣ |

يشير جدول (٦٢) الخاص بتحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة ( اقل من ١٠ سنوات -١٤ ، ١٥ - ١٩ ، ٢٠ سنة وأكثر) واستجابات أعضاء هيئة التدريس على أسئلة الإستبيان إلى وجود فروق إحصائية دالة بين متوسطات الإستجابات على السؤال- أولا -أ) الخاص بمدى تحقيق أهداف جامعة الكويت

حيث بلغت "ف" ( ٧,١٧ ) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) وإلى وجود فروق إحصائية دالة بين متوسطات الإستجابات على السؤال الثانى الخاص بمحددات العمل داخل الأقسام العلمية حيث بلغت قيمة "ف" (٤,٤٨) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) وكذلك بالنسبة للسؤال الخامس بأساليب متابعة أعضاء هيئة التدريس للخريجين حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٨١) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) وأيضا بالنسبة للسؤال التاسع الخاص بمقترحات للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٧٣) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) .

وباستخدام اختبار شيفيه تبين أن الفروق بالنسبة للسؤال (أولا – أ) ترجع إلى الفروق بين متوسط إستجابات أصحاب الخبرة لأكثر من عشرين سنة مع أصحاب الخبرة أقل من عشر سنوات وما بين (١٥ -١٩سنة) وبالنسبة للسؤال الثانى فإنها ترجع إلى الفروق بين متوسط إستجابات أصحاب الخبرة لأكثر من عشرين سنة مع أصحاب الخبرة لأقل من عشر سنوات وبالنسبة للسؤال الخامس فإن الفروق ترجع إلى الفروق بين متوسط إستجابات كل من عشر سنوات واقل وما بين (١٠-١٤) مع أصحاب الخبرة مابين (١٥-١٩سنه ) أما بالنسبة للسؤال التاسع فإن فروقه ترجع إلى الفروق بين متوسطى من لديهم خبرة لأكثر من عشرين سنة واقل من عشر سنوات .

بعد الانتهاء من عرض نتائج السؤال الخاص بما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أعضاء هيئة التدريس على الإستبيان الخاص بهم وذلك من خلال جداول إختبار "ت" وملخص تحليل التباين لكل متغير من متغيرات عينة الدراسة ، قد يكون من الضرورى – كنوع من تلخيص النتائج – التوقف أمام كل سؤال من أسئلة الإستبيان لتحديد أى من المتغيرات قد أثر على وجود فروق فى متوسطات الإستجابة الخاصة به وهذا ما يعرضه الجدول (٦٢) .

جدول رقم (٦٣)

دلالة الفروق بين المتوسطات لكل سؤال طبقا لمتغيرات الجدول

| المتغيرات والدلالة السؤال | النوع | | الجنسية | | العمر | | الكلية | | التخصص | | الوظيفة | | المرتبة الأكاديمية | | سنوات الخبرة | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | قيمة ت | الدلالة | قيمة ت | الدلالة | قيمة ف | الدلالة | قيمة ف | الدلالة | قيمة ف | الدلالة | قيمة ف | الدلالة | قيمة ف | الدلالة | قيمة ف | الدلالة |
| أولا-أ-مدى تحقيق أهداف الجامعة | | -٥,١٩ | ** | ٤,٥٥ | ** | | | | | | | | | | ٧,١٧ | ** |
| أولا-ب- مدى القناعة بأهداف الجامعة | | -٢,٢٩ | * | | | | | | | | | | ٣,١٠ | * | | |
| ١- أطر صياغة أهداف الجامعة | | | | | | | | | | | ٣,٩٤ | * | | | | |
| ٢- محددات العمل داخل الأقسام | | | -٣,٢٦ | ** | ٣,٣٢ | * | | | | | | | ٤,٤٥ | * | ٤,٤٨ | ** |
| ٣ - أسس وضع المناهج الدراسية | | | -٢,٣٧ | * | | | | | | | | | | | | |
| ٤ - الرتباط بين القسم العلمى وسوق العمل | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ٥ - أساليب متابعة الخريجين | | | | | | | | | | | | | | | ٣,٨١ | * |
| ٦ - نتائج متابعة الخريجين | | | | | | | ٢,٨٦ | ** | ٤,٤٢ | ** | | | | | | |
| ٧ - عدم المواءمة بين الجامعة وسوق العمل | | | | | | | | | ٢,٩٣ | * | | | | | | |
| ٨ - أسباب بطالة خريجى الجامعة | ٢,١٧ | * | ٢,٠٢ | * | ٢,٧١ | * | | | | | | | | | | |
| ٩ - حلول للتخفيف من بطالة خريجى الجامعة | | | ٤,٣٩ | ** | ٣,٢٠ | * | | | | | | | | | ٣,٧٣ | * |

ويشير جدول (٦٣) إلى أن الفروق بين المتوسطات ترجع في السؤال (أولا – أ) إلى متغيرات الجنسية والعمر وسنوات الخبرة ،وفى السؤال (أولا– ب) إلى متغيرى الجنسية والمرتبة الأكاديمية ، وفى السؤال الأول إلى متغير الوظيفة فقط ، وفى السؤال الثانى إلى متغيرات الجنسية والعمر والمرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة ، وفى السؤال الثالث إلى متغير الجنسية فقط ، وفى السؤال الخامس إلى متغير سنوات الخبرة فقط ، وفى السؤال السادس إلى متغيرى الكلية والتخصص وفى السؤال السابع إلى متغير التخصص فقط وفى السؤال الثامن إلى متغيرات النوع والجنسية والعمر ، وفى السؤال التاسع إلى متغيرات الجنسية والعمر وسنوات الخبرة . أما السؤال الرابع فلم تظهر متوسطات الإستجابات عليه أية فروق إحصائية دالة يمكن إرجاعها إلى أى من متغيرات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس .

**<u>ثانيا : نتائج استبيان طلبة جامعة الكويت</u>**

يشير جدول (٦٤) الخاص باستجابات الطلبة حول أسباب التحاقهم بالكليات التى ينتمون إليها إلى أن تعلم مهنة معينة يعتبر فى نظرهم السبب الأول فى الالتحاق بنسبة (٦٢,٥٪) يليه توقعات الطالب حول فرص العمل المتاحة مستقبلا لخريجى الكلية بنسبة (٥٧,٣٪) ثم رغبة الطالب فى مواصلة الدراسات العليا بنسبة (٥٥,١٪) . أما الأسباب التى استبعد الطلبة أن تكون وراء اختيارهم للكليات فيأتى فى مقدمتها ضغط الاهل على الطالب للالتحاق بكلية معينة حيث رفضه (٨٥,٩٪) من المستجيبين على هذا السؤال ، ويأتى بعده إتفاق الطالب مع إصدقائه على الالتحاق بكلية معينة بنسبة (٨٢,٢٪) ، يليه معرفة الطالب بإمكانية النجاح بسهولة فى كلية معينة بنسبة (٧١,٥٪) ، ثم يتساوى سببا ارتفاع الأجر الذى يتقاضاه خريجو هذه الكلية وتوزيع عمادة القبول والتسجيل للطلبة فى الرفض بنسبة (٦٩٪) وأخيرا يرفض الطلبة القول بأن التحاقهم بالكليات يرجع إلى الرغبة فى الوجاهة الإجتماعية بنسبة (٥٥,٨٪).

وقد اضاف الطلبة فى إجابتهم على السؤال المفتوح أسبابا أخرى لإلتحاقهم بالكلية التى يدرسون فيها حاليا من أهمها تكملة الحصول على المؤهل العالى بعـــد الحصول على الدبلوم ، وعدم وجود كليات أخرى تناسبهم أو عدم المعرفة المسبقة بالكلية .

**جدول رقم (٦٤)**

**استجابات الطلبة حول اسباب التحاقهم بكلياتهم ( التكرارات – النسب المئوية )**

| م | العبـــــــــــارة | الاستجابة | | ن = ٣٥٨ | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | لا | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ |
| ١ | **جاء التحاقى بالكلية التى أدرس فيها حاليـــا بناء على :** | | | | |
| ١-١ | رغبتى فى مواصلة الدراسات العليا | ٤١٨ | ٥٥,١ | ٣٤٠ | ٤٤,٩ |
| ١-٢ | ضغط الأهل على للألتحاق بهذه الكلية بالذات | ١٠٧ | ١٤,١ | ٦٥١ | ٨٥,٩ |
| ١-٣ | ارتفاع الأجر الذى يتقاضاه خريجو هذه الكلية | ٢٣٦ | ٣١,١ | ٥٢٢ | ٥٥,٨ ٦٨,٩ |
| ١-٤ | الوجاهة الاجتماعية | ٣٣٥ | ٤٤,٢ | ٤٢٣ | ٥٥,٨ |
| ١-٥ | تعلم مهنة | ٤٧٤ | ٦٢,٥ | ٢٨٤ | ٣٧,٥ |
| ١-٦ | إتفاقى مع أصدقائى على الإلتحاق بهذه الكلية | ١٣٥ | ١٧,٨ | ٦٢٣ | ٨٢,٢ |
| ١-٧ | توزيع عمادة القبول والتسجيل للطلاب علـــى الكلية كل حسب المعدل التراكمى (أو النســبة فى الشهادة الثانوية) | ٢٣٥ | ٣١ | ٥٢٣ | ٦٩ |
| ١-٨ | توقعاتى حول فرص العمل المتاحة مســـتقبلا لخريجى هذه الكلية | ٤٣٤ | ٥٧,٣ | ٣٢٤ | ٤٢,٧ |
| ١-٩ | معرفتى بإمكانية النجاح بسهولة فى هذه الكلية | ٢١٦ | ٢٨,٥ | ٥٤٢ | ٧١,٥ |

جدول رقم (٦٥)
إستجابات الطلبة حول أسباب التحاقهم بتخصصاتهم
( التكرارات والنسب المئوية )

| م | العبـــــــــــارة | الاستجابة | | ن = ٣٥٨ | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | لا | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ |
| ٢ | **جاء التحاقى بالتخصص (البرنامج) العلمـــى الذى أدرس فيه حاليا فى كليتى بناء على :** | | | | |
| ٢-١ | اللقاء التنويرى الذى عقدته الكليـــة للطـــلاب المستجدين | ٩٦ | ١٢,٧ | ٦٦٢ | ٨٧,٣ |
| ٢-٢ | المعلومات التى تلقيتها من مرشدى العلمى | ٩٣ | ١٢,٣ | ٦٦٥ | ٦٧,٧ |
| ٢-٣ | تأثرا بأصدقائى الذين التحقوا معى بالكلية | ١٥٩ | ٢١ | ٥٩٩ | ٧٩ |
| ٢-٤ | رغبتى الشخصية | ٥٨٩ | ٧٧,٧ | ١٦٩ | ٢٢,٣ |
| ٢-٥ | توقعاتى حول فرص العمل المستقبلية | ٤٤٠ | ٥٨ | ٣١٨ | ٤٢ |

أظهرت استجابات طلبة جامعة الكويت والمعروضة فى جـــدول (٦٥) أن إلتحاقهم بتخصصاتهم الحالية يرجع إلى سببين رئيسيين أولهما الرغبة الشـــخصية وقد أقر بها ما نسبته (٧٧,٧٪) من مجموع المستجيبين ، وثانيهما توقعات الطلبـــة حول فرص العمل المستقبلية بنسبة (٥٨٪) ، واستبعد الطلبة أن يكـــون التحـــاقهم بهذه التخصصات راجعا الى المعلومات التى تلقاها كل منهم من مرشـــده العلمـــى بنسبة (٨٧,٧٪) أو أن يكون راجعا لأثر اللقاء التنويرى الذى عقدته الكلية للطلبة المستجدين بنسبة (٨٧,٣٪) أو تأثرا بالاصدقاء الذين التحقوا معه بالكليـــة بنســـبة (٧٩٪) .

وتشير الاستجابات التى أوردها الطلبة على السؤال المفتـــوح أن بعضهـــم التحق بتخصصه الحالى لاعتقاده فى سهولة هـــذا التخصـــص أو لعـــدم وجـــود تخصص آخر يقبله ، أو لتوافقه مع دراسته الثانوية .

ويشير جدول رقم (٦٦) الخاص باستجابات الطلبة حول مدى شعورهم بما تؤهلهم له دراستهم الحالية من حيث التحاقهم بـــالمهن التـــى اختاروهـــا إلـــى أن الأسباب التى توفر لديهم مثل هذا الشعور ترجع فى الأساس إلى أن الدراسة توفر لهم المعرفة الأساسية بمجالات العمل فى مهنة مـــا بمتوســـط (٣,٩٦) وإلـــى أن الدراسة تربط بين أساسيات المعرفة وما يجرى حولها مـــن تطبيقـــات بمتوســـط (٣,٦٠) وأنها تعرفهم بالعديد من المشكلات العملية فى مجـــال المهنـــة بمتوســـط (٣,٤٨) ثم لأنهم يمارسون تدريبات على كيفية تطبيق النظريـــات علـــى الواقـــع الميدانى بمتوسط (٣,٤٣) يليه أن الدراسة تتضمن تقديم آخر التطورات العلميـــة والتكنولوجية فى مهنة ما بمتوسط (٣,٣٩) وأنها تتيح تدريبا ميدانيا شاملا لكافـــة مهارات ممارسة المهنة بمتوسط (٣,٣٦) .

أما عن الأسباب التى حققت متوسطا أقل من المتوسط العام لإستجابات هذا السؤال والذى بلغ ٣,٣٤ فتمثلت فى أن الدراسة تشتمل على تكليفات بالمشـــاركة فى أعمال تتصل بالمهنة بمتوسط (٣,٢٨) ثم أن الدراسة تحتوى على مناقشة واقع المهنة فى دولة الكويت من كل الجوانب بمتوسط (٣,١١) وأخيرا يـــأتى الســـببان الأقل متوسطا وهما أن الدراسة تسمح بمتابعة ما يعقد من ندوات ومؤتمرات ذات صلة بالمهة فى الكويت أو أنها توفر لقاءات مشتركة مع قيادات العمل فى المهنـــة فى دولة الكويت بمتوسط (٢,٩٢) على التوالى .

يشير جدول (٦٧) الخاص بإستجابات الطلبة حول الأسباب التى تدفعهم إلى الشعور بالتكيف مع الدراسة الحالية إلى أن أهم هذه الأسباب من وجهة نظرهم هو أن الدراسة تؤهلهم بجدارة للإلتحاق بسوق العمل بمتوسط (٣,٧٠) وأنهـــا توفـــر الأسس التى يمكن الإنطلاق منها نحو كل جديد فى المستقبل بمتوسط (٣,٥١) وأن

هذه الدراسة تحقق الترابط بين الجانب النظرى والجانب العملى من جهة وبين الدراسة والممارسة العملية فى التدريب من جهة أخرى بمتوسط (٣,٤٤، ٣,٤١) على التوالى .

وأخيرا يأتى سببان هما الأقل من حيث متوسط موافقة الطلبة عليهما وهما أن الدراسة تهيئ الطلبة للتصرف الفعال فى حال الإصطدام بأية أساليب غير متطورة فى عملهم المستقبلى بمتوسط (٣,٣٧) وأن الدراسة تزودهم بأحدث التطورات العلمية والتكنولوجية فى مجال مهنة المستقبل بمتوسط (٣,٣٤).

يشير الجدول (٦٨) الخاص بآراء الطلبة المستجيبين فيما تنظمه كلياتهم من تدريبات عملية وعلاقة ذلك بإعدادهم للنجاح فى مهنهم المستقبلية إلى أن الطلبة قد رتبوا وجهات نظرهم حول التدريب العملى فى الكليات على النحو التالى :

- يتعرفون من خلال التدريب العملى على الظروف المحيطة بأداء المهنة فى الواقع بمتوسط (٣,٥٢) ،
- يمارسون بعض مهارات المهنة تحت إشراف علمى بمتوسط (٣,٣٨) ،
- يناقشون زملاء المهنة فيما يعايشونه من تدريب ودراسة نظرية بمتوسط (٣,٣٧)،
- يشاهدون نماذج أداء ايجابية وأخرى سلبية ويناقشون كلا منها بمتوسط (٣,٣٤) ،
- يربطون كل ما يواجهونه فى التدريب مع ما يتلقونه فى الجانب النظرى من الدراسة بمتوسط (٣,٢٠)،

أما الجانبان اللذان لم يحققا إلا متوسطا يقل عن المتوسط العام لإستجابات الطلبة على هذا السؤال فكانا حول القيام بأداء مهارات المهنة كاملة كمحترفين تحت إشراف علمى بمتوسط (٢,٩٩) وتحمل مسئولية أداء مهارات المهنة دون إشراف علمى بمتوسط (٢,٩٣).

جدول رقم (٦٦)
إستجابات الطلبة حول مدى شعورهم بتأهيلهم للالتحاق بالمهنة
( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الإنحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| السؤال (٣) | اشعر أن دراستى الحالية تؤهلنى فعليا للالتحاق بالمهنة التى اخترتها حيث : | | | | | | | | | | | | |
| ٣-١ | توفر لى المعرفة الأساسية بمجالات العمل فى هذه المهنة | ٢٥٤ | ٣٣,٥ | ٢٧٦ | ٣٦,٤ | ١٨٣ | ٢٤,١ | ٣٦ | ٤,٧ | ٩ | ١,٢ | ٣,٩٦ | ٠,٩٣ |
| ٣-٢ | تقدم لى آخر التطورات العلمية والتكنولوجية فى هذه المهنة | ١٢٣ | ١٦,٢ | ٢٣١ | ٣٠,٥ | ٢٦٠ | ٣٤,٣ | ١٠٨ | ١٤,٢ | ٣٦ | ٤,٧ | ٣,٣٩ | ١,٠٧ |
| ٣-٣ | تربط بين أساسيات المعرفة وما يجرى حولها من تطبيقات | ١٤٩ | ١٩,٧ | ٢٤٩ | ٣٢,٨ | ٢٧٨ | ٣٦,٧ | ٦٩ | ٩,١ | ١٣ | ١,٧ | ٣,٦٠ | ٠,٩٦ |
| ٣-٤ | يتم تدريبى على كيفية تطبيق النظريات على الواقع الميدانى | ١٥٢ | ٢٠,١ | ٢١٢ | ٢٨ | ٢٤٦ | ٣٢,٥ | ١٠٨ | ١٤,٢ | ٤٠ | ٥,٣ | ٣,٤٣ | ١,١٢ |
| ٣-٥ | تعرفنى بالعديد من المشكلات العملية فى مجال المهنة | ١٦٣ | ٢١,٥ | ٢٤٨ | ٣٢,٧ | ٢٣٨ | ٣١,٤ | ٨١ | ١٠,٧ | ٢٨ | ٣,٧ | ٣,٥٨ | ١,٠٥ |
| ٣-٦ | تناقش واقع المهنة فى دولة الكويت من كل الجوانب | ٩٤ | ١٢,٤ | ١٧١ | ٢٢,٦ | ٢٨١ | ٣٧,١ | ١٥١ | ١٩,٩ | ٦١ | ٨ | ٣,١١ | ١,١١ |
| ٣-٧ | تسمح بمتابعة ما يعقد من ندوات ومؤتمرات ذات صلة بالمهنة فى الكويت | ٨٧ | ١١,٥ | ١٣٨ | ١٨,٢ | ٢٥٤ | ٣٣,٥ | ١٨٥ | ٢٤,٤ | ٩٤ | ١٢,٤ | ٢,٩٢ | ١,١٧ |
| ٣-٨ | توفر لقاءات مشتركة مع قيادات العمل فى المهنة فى دولة الكويت | ٦٨ | ٩ | ١٤٠ | ١٨,٥ | ٢٣٢ | ٣٠,٦ | ٢٠٣ | ٢٦,٨ | ١١٥ | ١٥,٢ | ٢,٧٩ | ١,١٧ |
| ٣-٩ | تكلفنى بالمشاركة فى بعض الأعمال ذات الصلة بالمهنة | ١٢٧ | ١٦,٨ | ٢٠٦ | ٢٧,٢ | ٢٤٧ | ٣٢,٦ | ١١١ | ١٤,٦ | ٦٧ | ٨,٨ | ٣,٢٨ | ١,١٧ |
| ٣-١٠ | تتيح لى تدريبا ميدانيا شاملا لكافة مهارات ممارسة المهنة | ١٧٩ | ٢٣,٦ | ١٨٨ | ٢٤,٨ | ١٩٨ | ٢٦,١ | ١١٤ | ١٥ | ٧٩ | ١٠,٤ | ٣,٣٦ | ١,٢٨ |

## جدول رقم (٦٧)
## إستجابات الطلبة حول أسباب تكيفهم مع دراستهم الحالية
## ( التكرارات - النسب المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة ن= ٧٥٨ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٥ | **اشعر بالتكيف التام فى دراستى الحاليـــة وذلـــك لأعتقادى بأنها :** | | | | | | | | | | | | |
| ٥-١ | تؤهلنى بجدارة للالتحاق بسوق العمل | ٢٢٨ | ٣٠,١ | ٢١٩ | ٢٨,٩ | ١٩٨ | ٢٦,١ | ٨٢ | ١٠,٨ | ٣١ | ٤,١ | ٣,٧٠ | ١,١٣ |
| ٥-٢ | تزودنى بأحدث التطورات العلمية والتكنولوجية فى مجـــال مهنة المستقبل | ١٣٧ | ١٨,١ | ١٩٦ | ٢٥,٩ | ٢٥٨ | ٣٤ | ١٢٣ | ١٦,٢ | ٤٤ | ٥,٨ | ٣,٣٤ | ١,١٢ |
| ٥-٣ | تحقق الترابط بين الجانب النظرى والجانب العملى | ١٥٠ | ١٩,٨ | ٢١٩ | ٢٨,٩ | ٢٤٧ | ٣٢,٦ | ٩٩ | ١٣,١ | ٤٣ | ٥,٧ | ٣,٤٤ | ١,١٢ |
| ٥-٤ | تحقق الترابط بين الدراسة والممارسة العملية فى التدريب | ١٥١ | ١٩,٩ | ٢١٧ | ٢٨,٦ | ٢٣٤ | ٣٠,٩ | ١٠٧ | ١٤,١ | ٤٩ | ٦,٥ | ٣,٤١ | ١,١٥ |
| ٥-٥ | توفر الأسس التى يمكن الانطلاق منها نحو كل جديد فـــى المستقبل | ١٤١ | ١٨,٦ | ٢٤٨ | ٣٢,٧ | ٢٥٢ | ٣٣,٢ | ٨٨ | ١١,٦ | ٢٩ | ٣,٨ | ٣,٥١ | ١,٠٤ |
| ٥-٦ | تهيئنى للتصرف الفعال فى حالة الاصطدام بأيـــة أســاليب غير متطورة فى عملى المستقبلى | ١٣٣ | ١٧,٥ | ٢١٥ | ٢٨,٤ | ٢٥٤ | ٣٣,٥ | ١٠٨ | ١٤,٢ | ٤٨ | ٦,٣ | ٣,٣٧ | ١,١٢ |

**جدول رقم (٦٨)**
**إستجابات الطلبة حول التدريب العملى فى الكليات**
**( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط –الانحراف المعيارى )**

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٧٥٨ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٤ | **تنظم الكلية تدريبات عملية شاملة لأعدادنا للنجاح فى مهنتنا المستقبلية حيث :** | | | | | | | | | | | | |
| ٤-١ | نتعرف على الظروف المحيطة بأداء المهنة فى الواقع | ٢١٠ | ٢٧,٧ | ١٩٨ | ٢٦,١ | ١٩١ | ٢٥,٢ | ٩٢ | ١٢,١ | ٦٧ | ٨,٨ | ٣,٥٢ | ١,٢٦ |
| ٤-٢ | نشاهد نماذج أداء إيجابية وسلبية ونناقش كلا منها | ١٦٢ | ٢١,٤ | ٢٠١ | ٢٦,٥ | ١٩٦ | ٢٥,٩ | ١٣٠ | ١٧,٢ | ٩,٦٠ | ٩,١ | ٣,٢٤ | ١,٢٤ |
| ٤-٣ | نمارس بعض مهارات المهنة تحت أشراف علمي | ١٦٨ | ٢٢,٢ | ٢٠٤ | ٢٦,٩ | ٢٠٢ | ٢٦,٦ | ١١٥ | ١٥,٢ | ٦٩ | ٩,١ | ٣,٣٨ | ١,٢٤ |
| ٤-٤ | نقوم بأداء مهارات المهنة كاملة كمحترفين تحت أشراف علمي | ١٣١ | ١٧,٣ | ١٤٠ | ١٨,٥ | ٢٠٢ | ٢٦,٦ | ١٦٤ | ٢١,٦ | ١٢١ | ١٦ | ٢,٩٩ | ١,٣٢ |
| ٤-٥ | نتحمل مسئولية أداء مهارات المهنة دون أشراف | ١٠٥ | ١٣,٩ | ١٢٦ | ١٦,٦ | ٢٣٢ | ٣٠,٦ | ٢٠١ | ٢٦,٥ | ٩٤ | ١٢,٤ | ٢,٩٣ | ١,٢٢ |
| ٤-٦ | نربط كل ما نواجه فى التدريب مع ما نتلقاه فى الجانب النظرى من الدراسة | ١١٦ | ١٥,٣ | ١٩٣ | ٢٥,٥ | ٢٤٦ | ٣٢,٥ | ١٣٤ | ١٧,٧ | ٦٩ | ٩,١ | ٣,٢٠ | ١,١٧ |
| ٤-٧ | نناقش زملاء المهنة فى ما نعايشه من تدريب ودراسة نظرية | ١٣٤ | ١٧,٧ | ٢٣٥ | ٣١ | ٢٢٥ | ٢٩,٧ | ١٠٩ | ١٤,٤ | ٥٥ | ٧,٣ | ٣,٣٧ | ١,١٥ |
| ٤-٨ | نقيم مستقبل عملنا فى المهنة فى ضوء نجاحنا فى التدريب | ١٥١ | ١٩,٩ | ٢١٣ | ٢٨,١ | ٢٢٢ | ٢٩,٣ | ٩٦ | ١٢,٧ | ٧٦ | ١٠ | ٣,٣٥ | ١,٢٢ |

يشير الجدول (٦٩) الخاص بحساب النسبة التائية لدلالة الفروق بين متوسطى الذكور والإناث فى إستجاباتهم على الأسئلة من الثالث وحتى الخامس فى إستبيان الطلبة إلى أنه لا توجد أية فروق إحصائية دالة بين متوسطات هذه الإستجابات أى أن النوع كمتغير لم يؤدى إلى وجود فروق فى إستجابات الطلبة على القضايا المطروحة عليهم فى هذا الجزء من الإستبيان .

**جدول رقم (٦٩)**

**إختبار "ت" للفروق بين متوسطى الذكور والإناث**

**فى الأسئلة (٣-٥) من الإستبيان**

| الجنس | الذكور (ن = ٢٧١) | | الإناث (ن = ٤٨٧) | | " ت " |
|---|---|---|---|---|---|
| الطلاب | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | |
| السؤال (٣) | ٣,٣٧ | ٠,٧٥ | ٣,٣٣ | ٠,٧٨ | ٠,٧٦ |
| السؤال (٤) | ٣,١٧ | ١,٠٢ | ٣,٣١ | ٠,٩٦ | ١,٨٢- |
| السؤال (٥) | ٣,٥٠ | ٠,٨٦ | ٣,٤٤ | ٠,٩١ | ٠,٩٣ |

يشير الجدول (٧٠) الخاص بتحليل التباين لمتغير العمر (٢١ سنة وأقل ، من ٢٢-٢٤ سنة ، ٢٥ سنة فأكثر) وإستجابات الطلبة على الأسئلة من الثالث وحتى الخامس فى إستبيان الطلبة إلى أنه لاتوجد أية فروق إحصائية دالة بين متوسطات هذه الاستجابات بحيث يمكن إرجاعها للفروق فى أعمار الطلبة .

يشير جدول (٧١) الخاص بتحليل التباين لمتغير الكلية (التجارة ، الحقوق ، الآداب، العلوم ، الطب والطب المساعد ، الهندسة ، التربية ، الشريعة ) مع إستجابات الطلبة على الأسئلة من الثالث وحتى الخامس فى استبيان الطلبة إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة فى متوسطات الإستجابات على الإسئلة الثلاثة حيث بلغت قيمة "ف" بالنسبة للسؤال الثالث (٤,٢٦) وللسؤال الرابع (١٣,٠٢) وللسؤال الخامس (٣,٧٠) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) .

## جدول رقم (٧٠)
## ملخص تحليل التباين لمتغير العمر وإستجابات الطلبة
## على الأسئلة من ٣ - ٥ فى الاستبيان

| العمر | ٢١ فاقل(ن = ٢٨٩) | | ٢٢-٢٤(ن = ٤٠٧) | | ٢٥ فأكثر(ن=٦٢)* | | "ف" |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| الطلاب | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| متوسط السؤال (٣) | ٣,٣١ | ٠,٧٢ | ٣,٣٧ | ٠,٨١ | ٣,٣٧ | ٠,٦٨ | ٠,٥٧ |
| متوسط السؤال (٤) | ٣,١٩ | ٠,٩٦ | ٣,٣٢ | ٠,٩٩ | ٣,٢٠ | ٠,٩٩ | ١,٨١ |
| متوسط السؤال (٥) | ٣,٤٣ | ٠,٨٧ | ٣,٤٧ | ٠,٩٣ | ٣,٥٢ | ٠,٨١ | ٠,٨١ |

وبإستخدام إختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البعدية للكشف عن مصدر هذه الفروق تبين أن فروق السؤال الثالث الخاص بمدى شعور الطالب بأن دراسته العالية تؤهله فعليا للإلتحاق بالمهنة التى إختارها ترجع إلى الفرق بين متوسطى إستجابات طلبة كلية الطب وطلبة الطب المساعد أما بالنسبة لفروق السؤال الرابع الخاص بالتدريب العملى الذى تنظمه الكليات وعلاقته بالإعداد للنجاح فى المهن المستقبلية فترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة كلية العلوم وكليتى الطب والتربية ، وإلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة الطب المساعد والتربية وإلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة كلية الآداب وكل من طلبة كليتى الطب والتربية، وإلى الفرق بين متوسط طلبة كلية التجارة وكلية التربية . أما بالنسبة للسؤال الخامس فإن فروقه ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة كلية الآداب وكلية التربية .

جدول رقم (٧١)
ملخص تحليل التباين لمتغير " الكلية " واستجابات الطلبة
على الأسئلة من ٣-٥ فى الاستبيان

| الكلية | التجارة (م=١٢٣) | | الحقوق (م=٥٨) | | الآداب (ن=١٥٤) | | العلوم (ن=٧٢) | | الطب والطب المساعد (ن=٥٣) | | الهندسة (ن=٧٠) | | التربية (ن=٧٠) | | الشريعة (م=١٥) | | ف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الطلاب | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| السؤال الثالث | ٣,٣٧ | ٠,٧١ | ٣,٤٨ | ٠,٧٩ | ٣,٢٣ | ٠,٨٧ | ٣,٢٠ | ٠,٨٠ | ٣,٦٤ | ٠,٧٦ | ٣,٠٥ | ٠,٧٢ | ٣,٤٤ | ٠,٦٦ | ٣,٣٠ | ٠,٨٥ | ٤,٢٦ |
| السؤال الرابع | ٣,١٢ | ٠,٩٩ | ٣,٣٠ | ٠,٩٨ | ٣,٠٤ | ١,٠٢ | ٢,٨٠ | ١,٠٤ | ٣,٦١ | ٠,٩٨ | ٢,٩٨ | ٠,٨٦ | ٣,٦٩ | ٠,٧٦ | ٢,٨٥ | ١,١٠ | ١٣,٠٢ |
| السؤال الخامس | ٣,٥٣ | ٠,٨٢ | ٣,٥٠ | ٠,٩٢ | ٣,٢٣ | ٠,٩٦ | ٣,٣١ | ٠,٩٣ | ٣,٦٩ | ٠,٩٧ | ٣,٣١ | ٠,٨٧ | ٣,٦١ | ٠,٨٠ | ٣,٦٣ | ١,٠٤ | ٣,٧٠ |

جدول رقم (٧٢)

ملخص التباين لمتغير التخصص وإستجابات الطلبة

على الأسئلة من (٣-٥) فى الإستبيان

| م | علوم اجتماعية (ن= ٤٠٩) | | إنسانية (ن = ١٥٤) | | فيزيائية وهندسية (ن = ١٣٧) | | طبية وبيولوجية (ن = ٥٨) | | " ف " |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| السؤال (٣) | ٣,٤٠ | ٠,٧٢ | ٣,٢٨ | ٠,٨٣ | ٣,١٢ | ٠,٧٧ | ٣,٦٠ | ٠,٧٦ | **٧,٢٢ |
| السؤال (٤) | ٣,٤٢ | ٠,٩١ | ٣,٠٦ | ١,٠٥ | ٢,٨٨ | ٠,٩٧ | ٣,٥٧ | ٠,٩٦ | **١٥,٦٨ |
| السؤال (٥) | ٣,٥٢ | ٠,٨٤ | ٣,٣٦ | ٠,٩٨ | ٣,٣٢ | ٠,٩١ | ٣,٦٤ | ٠,٩٧ | *٣,١٦ |

يشير جدول (٧٢) الخاص بتحليل التباين لمتغير التخصص ( علوم ) إجتماعية ، إنسانية ، فيزيائية وهندسية ، طبية وبيولوجية ، وإستجابات الطلبة على الأسئلة من (٣-٥) فى الإستبيان إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الطلبة على السؤال الثالث حيث بلغت قيمة "ف" (٧,٢٢) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، وإلى أنه توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الطلبة على السؤال الرابع حيث بلغت قيمة "ف" (١٥,٦٨) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) أيضا ، أما بالنسبة للسؤال الخامس فقد بلغت قيمة "ف" (٣,١٦) مما يعنى أن هناك فروقا دالة بين متوسطات إستجابات الطلبة عند مستوى (٠,٠٥) .

وباستخدام إختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البعدية للكشف عن مصدر هذه الفروق تبين أنه بالنسبة إلى السؤال الثالث فإن الفروق ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة العلوم الفيزيائية والهندسية مع كل من طلبة العلوم الإجتماعية والعلوم البيولوجية والطبية . وبالنسبة للسؤال الرابع فإن الفروق ترجع إلى الفرق بين إستجابات طلبة العلوم الفيزيائية والهندسية مع كل من طلبة العلوم الإجتماعية والعلوم البيولوجية والطبية . أما بالنسبة للسؤال الخامس فإن الفروق

ترجع أيضا إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة العلوم الفيزيائية والهندسية مع كل من طلبة العلوم الإجتماعية والعلوم البيولوجية والطبية وأيضا إلى الفرق بين متوسطات إستجابات طلبة العلوم الإنسانية مع طلبة العلوم البيولوجية والطبية .

**جدول رقم (٧٣)**

**إختبار "ت" للفروق بين متوسطى إستجابات الطلبة الذين كانوا يعملون والذين لم يعملوا قبل الدراسة فى الكلية**

| السؤال | نعم ( ن = ١٢١ ) | | لا (ن = ٦٣٧) | | " ت " |
|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| ٣ | ٣,٣١ | ٠,٧٥ | ٣,٣٥ | ٠,٧٧ | -٠,٥٨ |
| ٤ | ٣,١٢ | ٠,٩٣ | ٣,٢٩ | ٠,٩٩ | -١,٧٨ |
| ٥ | ٣,٣٨ | ٠,٨٠ | ٣,٤٨ | ٠,٩١ | -١٢١ |

يشير جدول (٧٣) الخاص باختبار النسبة التائيــة لدلالــة الفــروق بيــن المتوسطين الخاصين بالطلبة الذين سبق لهم العمل قبل الالتحاق بكلياتهم والطلبــة الذين لم يسبق لهم العمل قبل الالتحاق بالكليات إلى أنه لا توجد فروق إحصائيــة دالة بين إستجابات الطلبة بحيث يمكن إرجاعها لهذا المتغير .

وبالرجوع إلى الجــداول (٦٩) ، (٧٠) ، (٧١) ، (٧٢) ، (٧٣) الخاصــة باختبارات النسبة التائية أو تحليل التباين لتحديد دلالة الفــروق بيــن متوســطات إستجابات الطلبة على الأسئلة الثالث والرابع والخامس من إستبيان الطلبة ومـــا إذا كانت هذه الأستجابات قد تأثرت بمتغيرات عينة الطلبة ( العمر ، النوع ، الكلية ، التخصص ، العمل المسبق ) من عدمه ، تبين لنا أن متغـــيرات العمــر والنــوع والعمل المسبق لم يظهر لها تأثير على إستجابات الطلبة على أسئلة الاستبيان فـــى حين أن هذه الاستجابات قد تأثرت بشكل ملحوظ بمتغيرات الكلية والتخصص الذى

ينتمى إلى الطالب وحيث أمكن إرجاع الفروق بين متوسطات إستجابات الطلبة على الأسئلة الثالثة والرابع والخامس إلى كل من هذين المتغيرين .

تضمن إستبيان الطلبة فى نهايته سؤالا عاما مفتوحا يدور حول وجهات نظر الطلبة فى :

- أهم ما يسهم فى إعداد الطالب لمهنة المستقبل فيما يدرسه فى الكلية .
- ما ينقص إعداده للنجاح فى مهنة المستقبل .
- أهم المشكلات التى تصادفه فى دراسته الحالية فى الكلية .
- أهم المشكلات التى تصادفه فى التدريب العملى .
- كيفية تطوير مناهج الدراسة الجامعية حتى تساعد الطالب فى عمله المستقبلى .

وقد أوضح بعض الطلبة فى إستجابتهم على هذا السؤال ما يلى :

- فيما يتعلق بأهم ما يسهم فى إعداد الطالب لمهنة المستقبل .

- المعرفة بمجال التخصص والمناهج التى يتم دراستها (٢٨٧).
- التدريبات الميدانية والتربية العملية (٢٣٤) .

- فيما يتعلق بما ينقص إعداد الطالب للنجاح فى المستقبل

- قلة التدريب العملى أ, الميدانى والترابط بين الجانب النظرى والعملى (٢٦٥).
- القدرة على التعامل مع كافة المجالات بخبرة ومهارة (٦٤) .
- الحصول على المعلومات العلمية التى يحتاجها سوق العمل (١١٨).
- مواكبة أحدث المستجدات (١١٨) .
- تعلم كيفية حل المشكلات (٧٢).

- اتقان اللغة العربية (٤) .
- إتقان اللغة الإنجليزية (٥) .

• فيما يتعلق بأهم المشكلات التى تصادف الطالب فى دراسته الحالية .

- ضعف المواد الدراسية – مع عدم وجود مواد أو مقررات إبداعية (٢٩) .
- كثافة المواد الدراسية مع كثرة المتطلبات من مشروعات وبحوث (١٣٣) .
- انخفاض كفاءة بعض أعضاء هيئة التدريس والتفاوت فى طرقهم التدريسية (١٢١) .
- تغلب الجانب النظرى على الجانب العملى (٣٨) .
- صعوبة المواصلات (٤)
- الشعب المغلقة (٧٠).
- الدراسة باللغة الانجليزية وضعف مستوى الطلبة فيها (٢٦).
- كثرة الواسطة (٩) .
- صعوبة الامتحانات (١٥) .

• فيما يتعلق بأهم المشكلات التى تصادف الطالب فى التدريب العملى .

- قصر الفترة الزمنية للتدريب وعدم مناسبة وقته (٤٠) .
- عدم مطابقة التدريب للواقع (٦٠) .
- عدم وجود خبرة كافية لدى المشرفين على التدريب (٨٣) .

• فيما يتعلق بتطوير مناهج الدراسة الجامعية حتى تساعد الطالب فى عمله المستقبلى .

- تطوير المناهج بزيادتها عمقا ومرونة (٢٢٢) .
- التركيز على الجانب العملى مع الربط بين النظرية والتطبيق (١٤٩).

- استخدام المناقشة وأخذ رأى الطلبة أثناء المحاضرات (١٩) .
- تغيير نظام الامتحانات (٣٢) .
- تعريب المقررات أو تسهيلها (٨) .

## ثالثاً : نتائج إستبيان خريجى جامعة الكويت :

يتناول الجدول (٧٤) استجابات الخريجين على الأسئلة مـن الأول وحتـى الثالث من استبيان الخريجين ومنه يتضح أن أكثر من نصـف الخريجيـن بقليـل يلتحق بالعمل عن طريق التقدم مباشرة لوزارة أو هيئة أو مؤسسة للإلتحاق بالعمل فيها وأن حوالى ربعهم يلجأ الى الواسطة للمساعدة فى التعيين فى وظيفة معينـة بالذات فى حين يتراوح الربع الأخير ما بين التقدم إلى ديوان الخدمة المدنيـة أو التقدم لمسابقة عامة للتوظيف .

ويشير الجدول ( ٧٤) فيما يتعلق بفترات التهيئة ومضمونهـا والتـى قـد يعايشها بعض الخريجين عند التحاقهم بالعمل إلى أن أكثر أساليب التهيئة انتشـارا هو شرح اختصاصات القسم وإجراءات العمل فيه بنسبة (٧٠,٤٪) أو التعريـف بأهداف العمل بنسبة (٥٩,١٪) يلى ذلك التدريب على العمل بنسبة (٥٤,٦٪) . أما أساليب التهيئة التى لم تحقق سوى نسبة أقل من (٥٠٪) حسبما يبين جدول (٣٩) فتمثلت فى تلقى تعقيبات فورية من الزملاء الذين شاركهم الخريج فى العمل بنسبة (٤٧,٠٪) ثم تقديم الهيكل التنظيمى للقسم والتعرف على شاغلى وظائفـه بنسـبة (٤٥,٠٪) وأخيرا كل من إسـتلام نسـخة مـن المطبوعـات المتوفـرة حـول الإختصاصات والهيكل التنظيمى لدراستها والمشاركة فى ممارسة العمل بأسـلوب التدوير من مهمة لأخرى لفترات زمنية قصيرة وكلاهما بنسبة (٣٣,٧٪).

## جدول رقم (٧٤)

## استجابات الخريجين حول كيفية الإلتحاق بالعمل ، وما يتوفر فيه من تهيئة والتوزيع الداخلى به ، ( التكرارات – النسب المئوية)

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | لا | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ |
| ١ | **التحقت بعملي الحالي عن طريق** | | | | |
| ١-١ | التقدم لمسابقة توظيف عامة | ١٢٨ | ١٣,٣ | ٨٣١ | ٨٦,٧ |
| ١-٢ | اللجوء إلى "واسطة" للمساعدة فى التعيين فى هذه الوظيفة بالذات | ٢٥٩ | ٢٧,٠ | ٧٠٠ | ٧٣,٠ |
| ١-٣ | تقديم أوراقى الى ديوان الخدمة المدنية حيث قام بتوزيعى على هذه الوظيفة | ١٥٥ | ١٦,٢ | ٨٠٤ | ٨٣,٨ |
| ١-٤ | التقدم لوزراة ( أو هيئة أو مؤسسة مباشرة للعمل) | ٥٢٢ | ٥٤,٤ | ٤٣٧ | ٤٥,٦ |
| ٢ | **وفر لى القسم/الادارة الذى التحقت بالعمل فيه فترة تهيئة كافية وذلك من خلال:** | | | | |
| ٢-١ | التعريف بأهداف العمل | ٥٦٧ | ٥٩,١ | ٣٩٢ | ٤٠,٩ |
| ٢-٢ | شرح اختصاصات القسم وإجراءات العمل فيه | ٦٧٨ | ٧٠,٤ | ٢٨٤ | ٢٩,٦ |
| ٢-٣ | تقديم الهيكل التنظيمى للقسم والتعرف على شاغلى وظائفه | ٤٣٢ | ٤٥,٠ | ٥٢٧ | ٥٥,٠ |
| ٢-٤ | استلام نسخة من المطبوعات المتوفرة حول الاختصاصات والهيكل التنظيمى لدراستها | ٣٢٣ | ٣٣,٧ | ٦٣٦ | ٦٦,٣ |
| ٢-٥ | المشاركة فى ممارسة العمل بأسلوب التدوير من مهمة لأخرى لفترات زمنية قصيرة | ٣٢٤ | ٣٣,٨ | ٦٣٥ | ٦٦,٢ |
| ٢-٦ | تلقى تعقيبات فورية من كل زميل شاركته العمل | ٤٥١ | ٤٧,٠ | ٥٠٨ | ٥٣,٠ |
| ٢-٧ | التدريب للعمل | ٥٢٤ | ٥٤,٦ | ٤٣٥ | ٤٥,٤ |
| ٣ | **أسند إلى عملى الحالى بناء على :** | | | | |
| ٣-١ | رغبتى الشخصية | ٥١٤ | ٥٣,٦ | ٤٤٥ | ٤٦,٤ |
| ٣-٢ | ما أعتبره رئيس القسم حاجة / مصلحة العمل | ٤٥٥ | ٤٧,٤ | ٥٠٤ | ٥٢,٦ |
| ٣-٣ | ما ظهر من أدائى أثناء تدورى فى مختلف أعمال القسم | ١٥٠ | ١٥,٦ | ٨٠٩ | ٨٤,٤ |
| ٣-٤ | توصية خارجية لرئيس القسم | ٨٧ | ٩,١ | ٨٧٢ | ٩٠,٩ |
| ٣-٥ | التخصص الرئيسى فى شهادتى الجامعية | ٤٤٦ | ٤٦,٥ | ٥١٣ | ٥٣,٥ |

جدول رقم (٧٥)
إستجابات الخريجين حول التوافق مع العمل
(التكرارات - النسب المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ أوافق تماما ت | أوافق تماما ٪ | أوافق ت | أوافق ٪ | أوافق إلى حد ما ت | أوافق إلى حد ما ٪ | لا أوافق ت | لا أوافق ٪ | لا أوافق مطلقا ت | لا أوافق مطلقا ٪ | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٤ | **اشعر وانا أمارس عملى الحالى بأننى متوافق مع:** | | | | | | | | | | | | |
| ٤-١ | طبيعة العمل نفسه | ٣٨٥ | ٤٠,١ | ٢٨٤ | ٢٩,٦ | ٢٢٨ | ٢٣,٨ | ٣٥ | ٣,٦ | ٢٧ | ٢,٨ | ٤,٠١ | ١,٠٢ |
| ٤-٢ | رئيسى المباشر | ٤٠٣ | ٤٢,٠ | ٢٨٠ | ٢٩,٢ | ٢٥٨ | ٢١,٧ | ٣٨ | ٤,٠ | ٣٠ | ٣,١ | ٤,٠٣ | ١,٠٤ |
| ٤-٣ | زملائى فى العمل | ٤٥٢ | ٤٧,١ | ٣٠٨ | ٣٢,١ | ١٧١ | ١٧,٨ | ٢٠ | ٢,١ | ٨ | ٠,٨ | ٤,٢٣ | ٠,٨٧ |
| ٤-٤ | من اتولى مسئولية اعمالهم | ٢٤٥ | ٢٥,٥ | ٢٩٨ | ٣١,١ | ٣٤٦ | ٣٦,١ | ٣٦ | ٣,٨ | ٣٤ | ٣,٥ | ٣,٧١ | ١,٠٠ |
| ٤-٥ | المراجعين ( أو المستفيدين من عملى مباشرة ) | ٢٣٦ | ٢٤,٦ | ٢٥٥ | ٢٦,٦ | ٣٦٦ | ٣٨,٢ | ٥٧ | ٥,٩ | ٤٥ | ٤,٧ | ٣,٦٠ | ١,٠٦ |
| ٤-٦ | الأدوات والأجهزة المتوفرة | ١٩٨ | ٢٠,٦ | ٢٦٦ | ٢٧,٧ | ٣٥٠ | ٣٦,٥ | ٨٩ | ٩,٣ | ٥٦ | ٥,٨ | ٣,٤٨ | ١,١٠ |
| ٤-٧ | الاختصاصات المسندة إلى | ٢٦٦ | ٢٧,٧ | ٣١٦ | ٣٣,٠ | ٣٠٠ | ٣١,٣ | ٥١ | ٥,٣ | ٢٦ | ٢,٧ | ٣,٧٨ | ١,٠٠ |
| ٤-٨ | اجراءات العمل التى أمارس من خلالها اختصاصاتى | ٢٤٠ | ٢٥,٠ | ٢٨٣ | ٢٩,٥ | ٣٣٩ | ٣٥,٣ | ٦٥ | ٦,٨ | ٣٢ | ٣,٣ | ٣,٦٦ | ٣,٠٣ |
| ٤-٩ | العلاقات مع الأقسام الأخرى فى الإدارة | ٢٤٩ | ٢٦,٠ | ٢٨٤ | ٢٩,٦ | ٣٢٨ | ٣٤,٢ | ٦٦ | ٦,٩ | ٣٢ | ٣,٣ | ٣,٨٦ | ١,٠٤ |
| ٤-١٠ | التطورات التكنولوجية الحديثة فى مجال عملى | ١٣٠ | ١٣,٦ | ٢٤٧ | ٢٥,٨ | ٣٥١ | ٣٦,٦ | ١٣٠ | ١٣,٦ | ١٠١ | ١٠,٥ | ٣,٨٨ | ١,١٥ |

أما فيما يتعلق بالتوزيع الداخلى للخريجين على الأعمال التى يمكن إسنادها إليهم فإن الخريجين قد أوضحوا فى إستجاباتهم أن رغبتهم الشخصية تلعب دورا أساسياً فى ذلك بنسبة (٥٣,٦٪) يليها ما يعتبره رئيس القسم محققا لحاجة أو مصلحة العمل بنسبة (٤٧,٤٪) ثم التخصص الرئيسى فى الشهادة الجامعية التى يحملها الخريج بنسبة (٤٦,٥٪) . أما أن يتم التوزيع الداخلى على العمل بناء على توصية خارجية لرئيس القسم أو بناء على ما ظهر أثناء تدويره فى مختلف أعمال القسم فقد رفض الخريجون الإقرار بوجود هذين الأسلوبين ولم يوافق عليهما سوى نسبة (٩,١٪) ، (١٥,٦) على التوالى .

وقد أضاف بعض الخريجين فى إستجاباتهم على السؤال المفتوح عددا من الطرق الأخرى التى يلجأون إليها للإلتحاق بالعمل منها تعديل الوضع الوظيفى ، والإتصال من جهة التعيين مباشرة ، والانتداب ثم النقل أو التدريب ثم التعيين .

كما أضافوا أساليب أخرى للتهيئة للعمل كان أهمها الإعتماد على النفس أى الخريج عندما يلتحق بعمله الجديد يعتمد على نفسه فى تدريب نفسه على العمل الجديد .

وأضافوا كذلك أساليب أخرى تتبع فى التوزيع الداخلى للعمل أو إسناد الأعمال اليهم كان من أهمها نقص الأفراد فى مجال معين من العمل ، والظروف الأسرية مثل رغبة الزوج أو أن يتم التوزيع بطريقة عشوائية .

يشير جدول (٧٥) الخاص باستجابات الخريجين حول مدى شعورهم بالتوافق أثناء ممارستهم لأعمالهم إلى أنهم يتوافقون مع أعمالهم بصفة عامة وأن هذا التوافق يأخذ مسارا أوضحته استجاباتهم حيث يأتى فى المقدمة التوافق مع زملاء العمل بمتوسط (٤,٢٣) فالتوافق مع الرئيس المباشر فى العمل بمتوسط (٤,٠٣) فالتوافق مع طبيعة العمل نفسه بمتوسط (٤,٠١) ثم يأتى بعد ذلك التوافق مع الاختصاصات المسندة إلى الخريج بمتوسط (٣,٧٨) فالتوافق مع المرؤسين أو من يتولى الخريج مسئولية أعمالهم بمتوسط (٣,٧١) يليه التوافق مع الأقسام الأخرى فى الإدارة بمتوسط (٣,٦٨) .

جدول رقم (٧٦)
إستجابات الخريجين حول ارتباط الدراسة بالعمل
( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٥ | **تبين لى خلال ممارستى لعملى الحالى مدى الارتباط بين دراستى وعملى حيث :** | | | | | | | | | | | | |
| ٥-١ | ساعدتنى الأسس النظرية التى درستها فى فهم طبيعة عملى الحالى | ٢٠٧ | ٢١,٦ | ١٨٨ | ١٩,٦ | ٣٠٦ | ٣١,٩ | ١٣٧ | ١٤,٣ | ١٢١ | ١٢,٦ | ٣,٢٣ | ١,٢٩ |
| ٥-٢ | اسهم تدريبى الميدانى فى كسب مهارات اطبقها حاليا فى عملى | ١٨٥ | ١٩,٣ | ١٧٦ | ١٨,٤ | ٢٥٨ | ٢٦,٩ | ١٥٨ | ١٦,٥ | ١٨٢ | ١٩,٠ | ٠٣..٣ | ١,٣٧ |
| ٥-٣ | تطابقت المشكلات التى تعرفت عليها فى دراستى مع ما اواجه فى العمل الآن | ٦١ | ٦,٤ | ١٥٠ | ١٥,٦ | ٣١٤ | ٣٢,٧ | ٢٤٧ | ٢٥,٨ | ١٨٧ | ١٩,٥ | ٢,٦٤ | ١,١٥ |
| ٥-٤ | تعرفت خلال الدراسة على أحدث التطورات العلمية والتكنولوجية | ٩٦ | ١٠,٠ | ١٦٨ | ١٧,٥ | ٣٢٠ | ٣٣,٤ | ٢١٦ | ٢٢,٥ | ١٥٩ | ١٦,٦ | ٢,٨٢ | ١,٢٠ |
| ٥-٥ | دفعتنى دراستى للتفكير مرارا فيما يمكن أن اواجه اثناء ممارسة العمل | ٩٢ | ٩,٦ | ١٩٧ | ٢٠,٥ | ٣١٦ | ٣٣,٠ | ٢٠٦ | ٢١,٥ | ١٤٨ | ١٥,٤ | ٢,٨٧ | ١,١٩ |
| ٥-٦ | كان الأرشاد الذى تلقيته اثناء الدراسة فعالا فى تأهيلى للعمل | ٩٠ | ٩,٤ | ١١٩ | ١٢,٤ | ٢٩٦ | ٣٠,٩ | ٢٣٣ | ٢٤,٣ | ٢٢١ | ٢٣,٠ | ٢,٦١ | ١,٢٣ |

**جدول رقم (٧٧)**

**استجابات الخريجين حول أساليب التعرف على طبيعة المهنة خلال الدراسة فى الكلية**

**( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )**

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٦ | **تعرفت على طبيعة العمل فى مهنتى منذ ان كنـــت طالبا فى الكلية وذلك من خلال :** | | | | | | | | | | | | |
| ٦–١ | لقاءات الأرشاد المهنى التى تعقدها الكلية | ٤٠ | ٤,٢ | ٦٨ | ٧,١ | ٢٢٦ | ٢٣,٦ | ٣٠٨ | ٣٢,١ | ٣١٧ | ٣٣,١ | ٢,١٧ | ١,٠٩ |
| ٦–٢ | حضور قيادات العمل لندوات تعقدها الكلية | ١٦ | ١,٧ | ٤١ | ٤,٣ | ٢٣٣ | ٢٤,٣ | ٣٣١ | ٣٤,٥ | ٣٣٨ | ٣٥,٢ | ٢,٠٣ | ٠,٩٦ |
| ٦–٣ | المشاركة فى أنشطة جماعية تنظمها الكلية مع جهات العمل | ٣٥ | ٣,٦ | ٦٢ | ٦,٥ | ٢٤٠ | ٢٥,٠ | ٣٠٢ | ٣١,٥ | ٣٢٠ | ٣٣,٤ | ٢,١٦ | ١,٠٧ |
| ٦–٤ | التدريب العملى فى مواقع عمل مماثلة لعملى الحالى | ١١٠ | ١١,٥ | ٩٦ | ١٠,٠ | ١٩٨ | ٢٠,٦ | ٢٥٩ | ٢٧,٠ | ٢٩٦ | ٣٠,٩ | ٢,٤٤ | ١,٣٢ |
| ٦–٥ | متابعتى الشخصية لما ينشر عن جهات العمل | ١٠٥ | ١٠,٩ | ١٧٤ | ١٨,١ | ٣٠٨ | ٣٢,١ | ٢٠١ | ٢١,٠ | ١٧١ | ١٧,٨ | ٢,٨٣ | ١,٢٣ |
| ٦–٦ | الاتصال الشخصى ببعض من اعرفهم من العاملين فى نفس المهنة | ١٩٠ | ١٩,٨ | ٢١٩ | ٢٢,٨ | ٢٥٨ | ٢٦,٩ | ١٤٥ | ١٥,١ | ١٤٧ | ١٥,٣ | ٣,١٧ | ١,٣٣ |

أما الجوانب التى حققت متوسطا اقل من المتوسط العام للتوافق فتمثلت فى إجراءات العمل التى يمارس من خلالها الخريج إختصاصاته ، المراجعين أو المستفيدين من عمل الخريج مباشرة ، الأدوات والأجهزة المتوفرة ، والتطورات التكنولوجية الحدية فى مجال العمل وكانت متوسطات إستجاباتها (٣,٦٦ ، ٣,٦٠ ، ٣,٤٨، ٣,١٨) على التوالى .

يشير جدول (٧٦) الخاص باستجابات الخريجين حول مدى الإرتباط بين الدراسة والعمل فى ضوء ما يواجهونه أثناء ممارساتهم لأعمالهم إلى أن الأسس النظرية التى درسوها قد ساعدتهم فى فهم طبيعة أعمالهم الحالية بمتوسط (٣,٢٣) وأن التدريب الميدانى الذى نظمته الكلية قد اسهم فى اكتسابهم مهارات يطبقونها حاليا فى أعمالهم بمتوسط (٣,٠٣) ثم يأتى بعد ذلك ما حققته الدراسة من دافعية للتفكير مرارا فيما يمكن أن يواجهوه أثناء ممارسة أعمالهم بمتوسط (٢,٨٧) يلى ذلك ما تعرفوا عليه خلال الدراسة من أحدث التطورات العلمية والتكنولوجية بمتوسط (٢,٨٢) .

وأخيرا تظهر أقل متوسطات إستجابات الخريجين فيما يتعلق بالتطابق بين المشكلات التى تعرف عليها الخريج اثناء الدراسة وما يواجهه فى عمله من مشكلات الآن بمتوسط (٢,٦٤) والدور الذى لعبه الإرشاد فى تأهيله للعمل بمتوسط (٢,٦١) .

ومن الجدير بالملاحظة فى إستجابات الخريجين على هذا السؤال الإرتفاع الملحوظ فى أعداد من استجابوا بأوافق إلى حد ما حيث يصل عددهم إلى حوالى ثلث المستجيبين فى معظم البنود الأمر الذى ترك أثره فى إنخفاض متوسط بنود السؤال بصفة عامة مقارنة باستجابات الخريجين على بنود الأسئلة الأخرى فى الإستبيان .

ومن الجدير بالذكر أيضا ما أضافه بعض الخريجين فى إستجاباتهم علـــى السؤال المفتوح من أن الإرتباط بين الدراسة والعمل يتمثل فى أن الدراسة زودتهم بالمعرفة وسعة الادراك مما يساعدهم على النجاح فى أعمالهم .

يشير الجدول (٧٧) الخاص باستجابات الخريجين حــول الأســاليب التــى ساعدتهم على التعرف على طبيعة المهن التى التحقوا بالعمل فيهــا وذلــك اثنــاء دراستهم فى كلياتهم ، إلى أنه يأتى فى مقدمة هذه الأساليب الإتصــال الشــخصى ببعض من يعرفونهم من العاملين فى نفس المهنة بمتوسط (٣,١٧) يليه متــابعتهم الشخصية لما ينشر فى وسائل الإعلام عن جهات العمــل بمتوســط (٢,٨٣) ثــم التدريب العملى الذى تنظمه الكليات فى مواقع عمل مماثلــة لأعمــالهم الحاليــة بمتوسط (٢,٤٤) ، ولقاءات الإرشاد المهنى التى تعقدها الكليات بمتوسط (٢,١٧) والمشاركة فى أنشطة جماعية تنظمها الكليات مع جهات العمل بمتوســط (٢,١٦) وأخيرا حضور قيادات العمل لندوات تعقدها الكليات بمتوسط (٢,٠٣) .

ويلاحظ على إستجابات الخريجين على بنود هذا السؤال ما سبق أن ذكرناه فى التعليق على إستجاباتهم على بنود السؤال الخامس بمدى الارتباط بين الدراسة والعمل من إرتفاع ملحوظ فى الإستجابة بأوافق إلى حد الأمر الذى أدى أيضا إلى أن متوسط معظم الإستجابات على البنود أقل من (٣) .

وقد أضاف بعض الخريجين فى إستجاباتهم على السؤال المفتوح أن أحـــد مصادر التعرف على طبيعة العمل منذ أن كانوا طلبة فى الكلية يتمثل فى العمـــل فى نفس الجهة أو العمل قبل التخرج .

## جدول رقم (٧٨)
## استجابات الخريجين حول المتاح لهم من فرص التدريب المستمر فى جهات العمل
## ( التكرارات - النسب المئوية - المتوسط -الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٧ | **يوفر لى عملى الحالى فرصة التدريب باستمرار وذلك من خلال :** | | | | | | | | | | | | |
| ٧-١ | نقل الخبرة المباشرة أثناء العمل تحت أشراف أحد الزملاء المميزين فى القسم | ٣٠٨ | ٣٢,١ | ٣٠١ | ٣١,٤ | ٢٢٨ | ٢٣,٨ | ٧٤ | ٧,٧ | ٤٨ | ٥,٠ | ٣,٧٨ | ١,١٣ |
| ٧-٢ | عقد جلسات نقاشية منتظمة حول خبرات العمل المختلفة | ١٣٠ | ١٣,٦ | ١٩٦ | ٢٠,٤ | ٣٤٤ | ٣٥,٩ | ١٨٣ | ١٩,١ | ١٠٦ | ١١,١ | ٣,٠٦ | ١,١٧ |
| ٧-٣ | تقديم نماذج أداء عمل وعروض مميزة ومناقشتها | ١٣٠ | ١٣,٦ | ٢٠٠ | ٢٠,٩ | ٣١٨ | ٣٣,٢ | ١٨٩ | ١٩,٧ | ١٢٢ | ١٢,٧ | ٣,٠٣ | ١,٢١ |
| ٧-٤ | حضور دورات تدريبية متنوعة فى مختلف جوانب العمل | ٢٠٠ | ٢٠,٩ | ٢٣٢ | ٢٤,٢ | ٢٩٦ | ٣٠,٩ | ١٢١ | ١٢,٦ | ١١٠ | ١١,٥ | ٣,٣٠ | ١,٢٥ |
| ٧-٥ | الترشيح لبعثات متخصصة خارج البلاد | ٥٧ | ٥,٩ | ٨١ | ٨,٤ | ٢٣٣ | ٢٤,٣ | ٢٦٦ | ٢٣,٦ | ٣٦٢ | ٣٧,٧ | ٢,٢١ | ١,٢٠ |

جدول رقم (٧٩)
استجابات الخريجين حول أسباب رغبة البعض فى الإنتقال إلى عمل آخر
(التكرارات - النسب المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٨ | أحاول الإنتقال من عملى الحالى إلى أى عمل آخر وذلك بسبب : | | | | | | | | | | | | |
| ٨-١ | عدم ارتباط عملى بما درست فى كليتى | ١٣٢ | ١٣,٨ | ٦٧ | ٧,٠ | ٢٣٩ | ٢٤,٩ | ٣١٧ | ٣٣,١ | ٢٠٤ | ٢١,٣ | ٢,٥٩ | ١,٢٨ |
| ٨-٢ | صعوبة تقبلى لأساليب العمل السائدة | ٧٤ | ٧,٧ | ٨٢ | ٨,٦ | ٢٦٠ | ٢٧,١ | ٣٢٢ | ٣٣,٦ | ٢٢١ | ٢٣,٠ | ٢,٤٤ | ١,١٦ |
| ٨-٣ | عجزى عن التوافق مع الأخرين فى العمل | ٢٢ | ٢,٣ | ٣٤ | ٣,٥ | ٢٣٧ | ٢٤,٧ | ٣٥٤ | ٣٦,٩ | ٣١٢ | ٣٢,٥ | ٢,٠٦ | ٠,٩٦ |
| ٨-٤ | شعورى بتعارض أفكارى مع الفكر السائد فى العمل | ٧٦ | ٧,٩ | ٦٣ | ٦,٦ | ٢٩٩ | ٣١,٢ | ٣٠٣ | ٣١,٦ | ٢١٨ | ٢٢,٧ | ٢,٤٥ | ١,١٤ |
| ٨-٥ | عدم توفر مستقبل مهنى منظور للعمل الحالى | ١٨١ | ١٨,٩ | ١١٣ | ١١,٨ | ٢٨٥ | ٢٩,٧ | ٢٠٦ | ٢١,٥ | ١٧٤ | ١٨,١ | ٢,٩٢ | ١,٣٤ |
| ٨-٦ | ضعف التقدير الاجتماعى لهذا العمل | ١٦٢ | ١٦,٩ | ٩٩ | ١٠,٣ | ٢٧٠ | ٢٨,٢ | ٢٣٠ | ٢٤,٠ | ١٩٨ | ٢٠,٦ | ٢,٧٩ | ١,٣٤ |
| ٨-٧ | ندرة فرص الترقى فى العمل | ٢٠٩ | ٢١,٨ | ١٠٩ | ١١,٤ | ٣١٩ | ٣٣,٣ | ١٨١ | ١٨,٩ | ١٤١ | ١١,٧ | ٣,٠٧ | ١,٣٣ |
| ٨-٨ | محدودية التدريب المتاح فى هذا العمل | ١٣٩ | ١٤,٥ | ١٢٩ | ١٣,٥ | ٣١٤ | ٣٢,٧ | ٢١٨ | ٢٢,٧ | ١٥٩ | ١٦,٦ | ٢,٨٧ | ١,٢٦ |

يشير الجدول (٧٨) الخاص باستجابات الخريجين حول ما تتيحه لهم جهات العمل من فرص للتدريب المستمر إلى جهات العمل توفر بالفعل من أربعة أساليب للتدريب المستمر حيث أشار المستجيبون بإمكانية نقل الخبرة المباشرة أثناء العمل تحت إشراف الزملاء المميزين فى الأقسام التى يتبعونها بمتوسط (٣,٧٨) وبحضور دورات تدريبية متنوعة فى مختلف جوانب العمل بمتوسط (٣,٣٠) وأيضا عقد حلقات نقاشية منتظمة حول جوانب العمل المختلفة بمتوسط (٣,٠٦) وتقديم نماذج أداء وعروض عمل مميزة ومناقشتها بمتوسط (٣,٠٣) . أما عن الترشيح لبعثات دراسية متخصصة خارج البلاد فقد وافق على وجوده (١٣٨) من المستجيبين ، ورفض الإقرار بوجوده (٥٨٨) ولم يصل متوسط هذا البند إلا إلى (٢,٢١) رغم أن الذين وافقوا على إلى حد ما بلغ عددهم (٢٣٣). وأضاف الخريجون فرصا أخرى للتدريب المستمر تتمثل فى متابعة التطورات الجديدة فى العمل من خلال المشاركة والمهام الرسمية والتعلم الذاتى من الكتب والمراجع العلمية .

أوضح الخريجون فى إستجاباتهم التى يعرضها الجدول (٧٩) حول الأسباب التى تدفعهم إلى محاولة الإنتقال من عملهم الحالى إلى عمل آخر أن أهم هذه الأسباب تتمثل فى ندرة فرص الترقى فى العمل بمتوسط (٣,٠٧) ، عدم توفر مستقبل مهنى منظور للعمل الحالى بمتوسط (٢,٩٢) ، محدودية التدريب المتاح فى العمل الحالى (٢,٨٧) ، ضعف التقدير الاجتماعى لهذا العمل بمتوسط (٢,٧٩)، عدم إرتباط العمل بما تم دراسته فى الكلية بمتوسط (٢,٥٩) ثم يأتى فى مرتبة واحدة تقريبا الشعور بتعارض أفكار الخريج مع الفكر السائد فى العمل ، وصعوبة تقبل الخريج لأساليب العمل السائدة بمتوسط (٢,٤٤) ، (٢٢,٤٥) . على التوالى، وأخيرا ينسب الخريج أسباب الرغبة فى الانتقال لنفسه وليس لجهة العمل أو ظروفه عندما يقر بعجزه عن التوافق مع الآخرين فى العمل بمتوسط (٢,٠٦) فقط.

وأضاف الخريجون أسبابا أخرى لمحاولة الإنتقال من عملهم الحالى إلى عمل آخر وذلك للوصول الى عمل مستقر ويحقق راحة نفسية أو أن العمل الجديد

يقدم للخريج خبرة إضافية وتحقيقا للذات أو التعامل الجيد بين الرئيس والمـــرؤس وألا تكون فى العمل محسوبية وذكرت إحدى الخريجات ألا يكون فيه إختلاط بين الجنسين .

يشير جدول (٨٠) الخاص باستجابات الخريجين حول أســـباب ومظـــاهر شعور البعض منهم بأن عمله لايلقى التقدير الإجتماعى الـــذى يســـتحقه إلـــى أن الخريجين أرجعوا شعورهم هذا إلى عدة مصادر من أهمها سعى الكثيرين للإنتقال إلى أعمال أخرى بمتوسط (٣,١٥) وإلى ما يراه البعض من أنه عمل بلا إمتيازات بمتوسط (٣,٠٧) أو أنه عمل له مشكلات كثيرة (٣,٠١) أو أن المجتمع ينظر إلى هذا العمل فى ضوء مردوده المالى (٢,٨٦) أو أنهم يتجنبون الإلتحاق به بمتوسط (٢,٧٤) وأخيرا فى أن أغلب من يبقى فى هذا العمل ممن لم يتم تـــأهيلهم بشـــكل مناسب بمتوسط (٢,٤١).

يشير جدول (٨١) الخاص باستجابات الخريجين حول الإستعداد للإلتحـــاق بعمل لا يرتبط بالتخصص إلى أن أعدادا كبيرة من الخريجين تقبل ذلك إذا ما وفر لهم العمل الجديد مركزا إجتماعيا أفضل بمتوسط (٣,٧٩) ، أو إذا كـــان الخريـــج سوف يحصل منه على راتب أكبر بمتوسط (٣,٧٠) أو إذا كانت ترقياته أســـــرع بمتوسط (٣,٥٦) أو إذا كانت طبيعة العمل تحقق للخريج راحة أكـــثر أثنـــاء أداء العمل بمتوسط (٣,٤٨) وأخيرا إذا كان العمل يتيح فرص الحصول على فـــترات اجازة أطول بمتوسط (٣,٣٠) .

من الجدير بالملاحظة فى إستجابات الخريجين على بنـــود هـــذا الســـؤال الإرتفاع الملحوظ فى أعداد من استجابوا بأوافق تماما حيـــث تجـــاوزت نســـبتهم (٤٠٪) فى بندين من البنود الخمسة وتراوحت ما بين (٢٩ - ٣٦٪) فـــى البنـــود الثلاثة الأخرى وهذا ما يؤكد أن هناك أعدادا كبيرة من الخريجين ليس لديها درجة التمسك بالعمل فى مجال التخصص الذى أعد من أجله وهى قضية تستحق المزيد من الدراسة .

جدول رقم (٨٠)
استجابات الخريجين حول اساليب التخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت
( التكرارات - النسب المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ أوافق تماما ت | أوافق تماما ٪ | أوافق ت | أوافق ٪ | أوافق إلى حد ما ت | أوافق إلى حد ما ٪ | لا أوافق ت | لا أوافق ٪ | لا أوافق مطلقا ت | لا أوافق مطلقا ٪ | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٩ | أشعر بأن عملى الحالى لا يلقى التقدير الاجتماعى الذى يستحقه حيث : | | | | | | | | | | | | |
| ٩-١ | يتجنب الخريجون الالتحاق به | ١٥٠ | ١٥,٦ | ١٢٠ | ١٢,٥ | ٢٣٠ | ١٤,٠ | ٢٥١ | ٢٦,٢ | ٢٠٨ | ٢١,٧ | ٢,٧٤ | ١,٣٥ |
| ٩-٢ | يسعى الكثيرون للانتقال إلى أعمال أخرى | ٢٠١ | ٢١,٠ | ١٧٥ | ١٨,٢ | ٢٧٠ | ٢٨,٢ | ١٩٧ | ٢٠,٥ | ١١٦ | ١٢,١ | ٣,١٥ | ١,٣ |
| ٩-٣ | أغلب من يبقى فى هذا العمل ممن لم يتم تأهيلهم بشـــكل مناسب | ٧٨ | ٨,١ | ٨٢ | ٨,٦ | ٢٢٩ | ٢٣,٩ | ٣٣٤ | ٣٤,٨ | ٢٣٦ | ٢٤,٦ | ٢,٤١ | ١,١٨ |
| ٩-٤ | ينظر المجتمع إلى هذا العمل فى ضوء مردوده المالى | ٩٧ | ١٠,١ | ١٥٥ | ١٦,٢ | ٣٦٥ | ٣٨,١ | ٢٠١ | ٢١,٠ | ١٤١ | ١٤,٧ | ٢,٨٦ | ١,١٦ |
| ٩-٥ | يعتقد الكثيرون أن هذا العمل له مشكلات كثيرة | ١٧٦ | ١٨,٤ | ١٤٣ | ١٤,٩ | ٢٨٤ | ٢٩,٦ | ٢٢٨ | ٢٣,٨ | ١٢٨ | ١٣,٩ | ٣,٠١ | ١,٢٩ |
| ٩-٦ | يرى البعض أنه عمل بلا امتيازات | ١٩٢ | ٢٠,٠ | ١٦٤ | ١٧,١ | ٢٦٤ | ٢٧,٥ | ١٩٨ | ٢٠,٦ | ١٤١ | ١٤,٧ | ٣,٠٧ | ١,٣٣ |

**جدول رقم (٨١)**
**إستجابات الخريجين حول الإستعداد للإلتحاق بعمل لا يرتبط بالتخصص**
**(التكرارات – النسب المئوية – المتوسط –الانحراف المعيارى )**

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ١٠ | **لدى استعداد للالتحاق بعمل لا يرتبط بتخصصى الدراسى بشرط أن:** | | | | | | | | | | | | |
| ١٠-١ | يحقق لى ترقيات أسرع | ٣٤١ | ٣٥,٦ | ١٦٤ | ١٧,١ | ٢٣٢ | ٢٤,٢ | ١٣٣ | ١٣,٩ | ٨٩ | ٩,٣ | ٣,٥٦ | ١,٣٤ |
| ١٠-٢ | احصل فيه على راتب اكبر | ٣٨٢ | ٣٩,٨ | ١٧٠ | ١٧,٧ | ٢٢٧ | ٢٣,٧ | ١٠٠ | ١٠,٤ | ٨٠ | ٨,٣ | ٣,٧٠ | ١,٣١ |
| ١٠-٣ | يوفر لى مركز اجتماعيا افضل | ٣٩٨ | ٤١,٥ | ١٨٥ | ١٩,٣ | ٢٢٤ | ٢٣,٤ | ٨٣ | ٨,٧ | ٦٩ | ٧,٢ | ٣,٧٩ | ١,٢٧ |
| ١٠-٤ | احصل فيه على فترات اجازة اطول | ٢٧٥ | ٢٨,٧ | ١٢٦ | ١٣,١ | ٢٧٩ | ٢٩,١ | ١٧٣ | ١٨,٠ | ١٠٦ | ١١,٠ | ٣,٣٠ | ١,٣٥ |
| ١٠-٥ | يحقق لى راحو أكثر أثناء أداء العمل | ٣٢٧ | ٣٤,١ | ١٢٨ | ١٣,٣ | ٢٧٦ | ١٨,٨ | ١٣٢ | ١٣,٨ | ٩٦ | ١٠,٠ | ٣,٤٨ | ١,٣٥ |

يشير الجدول (٨٢) الخاص بإجابات الخريجين حول آرائهم فى الأساليب التى يمكن اتباعها للتخفيف من مشكلة البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويت إلى أن توعية الطلاب بأهم التخصصات اللازمة لسوق العمل والتنمية هى الأسلوب الذى احتل مركز الصدارة فى إجابات الخريجين وبفارق ملحوظ عن غيره من الأساليب حيث حقق متوسطا قدره (٤,٤٩) أى أنه يقترب من درجة الإجماع فى إجابات الخريجين ، يلي ذلك إحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية سواء فى كافة التخصصات بمتوسط (٤,٢٠) أو فى بعض التخصصات بمتوسط (٣,٩٢) ، وتعيين الخريجين فى القطاع الخاص بدعم رواتبهم من الحكومة لمدة معينة بمتوسط (٣,٩٩) ثم فتح جامعة أهلية بمتوسط (٣,٦٥) ويبقى بعد ذلك أسلوبان لقيا أعلى درجات الرفض واقل درجات الموافقة وهما قصر التعليم الجامعى على التخصصات التى تتوافر فيها وظائف بمتوسط (٢,٨٩) ، والحد من قبول الطلاب بالجامعة بمتوسط (٢,٣٠) .

وأضاف بعض الخريجين أساليب أخرى لمواجهة البطالة منها استحداث تخصصات جديدة ، وقف العلاوات الاجتماعية فى القطاع الحكومى ، وخفض سن التقاعد .

حدد الخريجون الإسباب التى تدفعهم لتفضيل الإلتحاق بالعمل فى القطاع الحكومى أو القطاع العام حسبما يظهر فى جدول (٨٣) فيما يحققه لهم العمل فى القطاع الحكومى أو القطاع العام من إستقرار وظيفى بمتوسط (٤,٣٣) ، التمتع بيومين راحة فى الأسبوع بمتوسط (٣,٩٧) ، والعمل لدوام واحد فى اليوم بمتوسط (٣,٧٨) ، وقلة ساعات العمل اليومى عنها فى القطاع الخاص أو الأهلى بمتوسط (٣,٤٢) ، والحصول على راتب أكبر بمتوسط (٣,٢٨) ، وتساهل نظم وأساليب رقابة وتقويم الأداء عنها فى القطاع الخاص بمتوسط (٣,٠٢) ، أما السبب الذى لم يحقق إلا أقل وأعلى رفض فتمثل فى زيادة فرص الإبتعاث إلى الخارج بمتوسط (٢,٦٨) .

جدول رقم (٨٢)

إستجابات الخريجين حول أساليب التخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت

( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ أوافق تماما ت | أوافق تماما ٪ | أوافق ت | أوافق ٪ | أوافق إلى حد ما ت | أوافق إلى حد ما ٪ | لا أوافق ت | لا أوافق ٪ | لا أوافق مطلقا ت | لا أوافق مطلقا ٪ | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ١١ | أرى أنه للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت يجب : | | | | | | | | | | | | |
| ١١-١ | الحد من قبول الطلاب بالجامعة | ٨٠ | ٨,٣ | ٧٠ | ٧,٣ | ٢٠٢ | ٢١,١ | ٣٠٩ | ٣٢,٢ | ٢٩٨ | ٣١,١ | ٢,٣٠ | ١,٢٢ |
| ١١-٢ | قصر التعليم الجامعى على التخصصات التى تتوافر فيها وظائف | ١٤٨ | ١٥,٤ | ١٤٣ | ١٤,٩ | ٢٨٠ | ٢٩,٢ | ٢٢٨ | ٢٣,٨ | ١٦٠ | ١٦,٧ | ٢,٨٩ | ١,٢٩ |
| ١١-٣ | تعيين الخريجين فى القطاع الخاص بدعم رواتبهم من الحكومة لمدة معينة | ٣٧٨ | ٣٩,٤ | ٢٧٥ | ٢٨,٧ | ٢٥٠ | ٢٦,١ | ٣٤ | ٣,٥ | ٢٢ | ٢,٣ | ٣,٩٩ | ١,٠٠ |
| ١١-٤ | إحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية فى كافة التخصصات | ٥٢٦ | ٥٤,٨ | ١٥٨ | ١٦,٥ | ٢٢٢ | ٢٣,١ | ٤٣ | ٤,٥ | ١٠ | ١,٠ | ٤,٢٠ | ١,٠١ |
| ١١-٥ | أحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية فى بعض التخصصات | ٤٠٧ | ٤٢,٤ | ٢٠٦ | ٢١,٥ | ٢٤٩ | ٢٦,٠ | ٦١ | ٦,٤ | ٣٦ | ٣,٨ | ٣,٩٢ | ١,١٣ |
| ١١-٦ | فتح جامعة أهلية | ٣٢٣ | ٣٣,٦ | ٢٠٣ | ٢١,٢ | ٢٦١ | ٢٧,٢ | ١١٩ | ١٢,٤ | ٥٤ | ٥,٦ | ٣,٦٥ | ١,٢٢ |
| ١١-٧ | توعية الطلاب بأهم التخصصات اللازمة لسوق العمل والتنمية | ٦١٤ | ٦٤,٠ | ٢٠٧ | ٢١,٦ | ١٣١ | ١٣,٧ | ٤ | ٠,٤ | ٣ | ٠,٣ | ٤,٤٩ | ٠,٧٧ |

جدول رقم (٨٣)
أستجابات الخريجين حول أسباب تفضيلهم العمل فى القطاع الحكومى أو القطاع الأهلى
( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط –الانحراف المعيارى )

| م | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ أوافق تماما ت | أوافق تماما ٪ | أوافق ت | أوافق ٪ | أوافق إلى حد ما ت | أوافق إلى حد ما ٪ | لا أوافق ت | لا أوافق ٪ | لا أوافق مطلقا ت | لا أوافق مطلقا ٪ | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ١٢ | أحب العمل فى القطاع الحكومى أو القطاع العـــام حيث يوفر لى : | | | | | | | | | | | | |
| ١٢-١ | الإستقرار الوظيفى | ٥٣٩ | ٥٦,٢ | ٢٥٠ | ٢٦,١ | ١٢٩ | ١٣,٥ | ٢٦ | ٢,٧ | ١٥ | ١,٦ | ٤,٣٣ | ٠,٩٢ |
| ١٢-٢ | راتب مرتفع | ٢٠٨ | ٢١,٧ | ١٥٩ | ١٦,٦ | ٣٥٩ | ٣٧,٤ | ١٦٣ | ١٧,٠ | ٧٠ | ٧,٣ | ٣,٢٨ | ١,١٩ |
| ١٢-٣ | قلة ساعات العمل اليومي عنها فـــى القطـــاع الخـــاص أو الأهلى | ٢٢٢ | ٢٣,١ | ٢٢٧ | ٢٣,٧ | ٣٠٧ | ٣٢,٠ | ١٤٠ | ١٤,٦ | ٦٣ | ٦,٦ | ٣,٤٢ | ١,١٨ |
| ١٢-٤ | العمل لدوام واحد فى اليوم | ٣٠٢ | ٣١,٥ | ٢٨٢ | ٢٩,٤ | ٢٧١ | ٢٨,٣ | ٦٧ | ٧,٠ | ٣٧ | ٣,٩ | ٣,٧٨ | ١,٠٨ |
| ١٢-٥ | التمتع بيومين راحة فى الأسبوع | ٣٩١ | ٤٠,٨ | ٢٥٥ | ٢٦,٦ | ٢٣٣ | ٢٤,٣ | ٥٧ | ٥,٩ | ٢٣ | ٢,٤ | ٣,٩٧ | ١,٠٥ |
| ١٢-٦ | زيادة فرص الترقى والتنمية الوظيفية | ١٥٣ | ١٦,٠ | ١٩٧ | ٢٠,٥ | ٣٧٦ | ٣٩,٢ | ١٦٧ | ١٧,٤ | ٦٦ | ٦,٩ | ٣,٢١ | ١,١٢ |
| ١٢-٧ | تساهل نظم وأساليب رقابة وتقويم الأداء عنها فى القطـــاع الخاص | ١٢٨ | ١٣,٣ | ١٦٥ | ١٧,٢ | ٣٥٢ | ٣٦,٧ | ٢٢٢ | ٢٣,١ | ٩٢ | ٩,٦ | ٣,٠٢ | ١,١٥ |
| ١٢-٨ | زيادة فرص الإنبعاث إلى الخارج | ٩٠ | ٩,٤ | ١٠٧ | ١١,٢ | ٣٤٢ | ٣٥,٧ | ٢٤٤ | ٢٥,٤ | ١٧٦ | ١٨,٤ | ٢,٨٦ | ١,١٧ |

ومن مزايا العمل الحكومى التى أشار إليها الخريجون فى إستجاباتهم علـــى السؤال المفتوح عدم وجود رؤساء غير كويتيين ، إجازة الأمومة ، والبعـــد عـــن الإختلاط .

يشير جدول (٨٤) الخاص باستجابات الخريجين حول تفضيلهـــم لجهـــات العمل إلى أن المؤسسات والهيئات العامة تحتل المركـــز الأول فـــى تفضيـــلات الخريجين ، يليها الوزارات والمصالح الحكومية بعدهما يأتى القطاع الخـــاص أو الأهلى ، وأخيرا فى المركز الرابع العمل الحر .

وللتحقق من صحة هذا الترتيب والبحث عن دلالته تـــم إســـتخدام طريقـــة فريدمان لتحليل التباين عن طريق الرتب حيث بلغ متوسط القطاع الخاص (٢,٥٣) ، الوزارات والمصالح الحكومية (١,٨٩) ، المؤسسات والهيئات العامة (١,٦٦) ، والعمل الحر (٣,٩٢) وكانت قيمة (كا٢) (١٧٨٤,٥٥٩٦) وبالكشـــف عـــن هـــذه القيمة فى جداول (كا$^{٢}$) وعند درجات حرية (٣) تبين أنهـــا دالـــة عنـــد مســـتوى (٠,٠٠٠٥) مما يؤكد أن أولويات العمل عند الخريجين هى :

١ - العمل فى الهيئات والمؤسسات العامة .
٢ - العمل فى الوزارات والمصالح الحكومية .
٣ - العمل فى القطاع الخاص .
٤ - العمل الحر .

**جدول رقم (٨٤)**
**إستجابات الخريجين حول تفضيلهم لجهات العمل**
**(التكرارات - النسب المئوية )**

| رقم السؤال | نص السؤال | الاستجابة | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | التفضيل الأول | | التفضيل الثانى | | التفضيل الثالث | | التفضيل الرابع | |
| ١٣ | رتب تفضيلـــك لمجـــالات العمل التالية : | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ | عدد | ٪ |
| ١٣-١ | - القطاع الخاص | ١٥٣ | ١٦,٠ | ١٥٥ | ١٦,٢ | ٦٤١ | ٦٦,٨ | ١٠ | ١,٠١ |
| ١٣-٢ | -الوزارات والمصالح الحكومية | ٣٤٥ | ٣٦,٠ | ٣٨٩ | ٤٠,٦ | ٢١٣ | ٢٢,٢ | ١٢ | ١,٣ |
| ١٣-٣ | - المؤسسات والهيئات العامة | ٤٣٦ | ٤٥,٥ | ٤١٥ | ٤٣,٣ | ١٠٥ | ١٠,٩ | ٣ | ٪٣ |
| ١٣-٤ | - العمل الحر | ٢٥ | ٢٥ | ٢,٦ | - | - | - | ٩٣٤ | ٩٧,٤ |

جدول رقم (٨٥)
استجابات الخريجين حول اسباب عدم تفضيلهم العمل فى القطاع الخاص
(التكرارات – النسب المئوية –المتوسط – الانحراف المعيارى )

| رقم السؤال | العبارة | الاستجابة ن = ٩٥٩ أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ١٤ | لا احب العمل فى القطاع الخاص بسبب : | | | | | | | | | | | | |
| ١٤-١ | انخفاض الرواتب | ١٩٨ | ٢٠,٦ | ١٢٩ | ١٣,٥ | ٢٩٣ | ٣٠,٦ | ٢٣٠ | ٢٤,٠ | ١٠٩ | ١١,٤ | ٣,٠٨ | ١,٢٨ |
| ١٤-٢ | تحيز اعلانات التوظيف ضد الخريج المواطن | ٢٥٣ | ٢٦,٤ | ٢٠٧ | ٢١,٦ | ٣١٦ | ٣٣,٠ | ١٤٣ | ١٤,٩ | ٤٠ | ٤,٢ | ٣,٥١ | ١,١٥ |
| ١٤-٣ | ضعف فرص الترقى | ١٩٠ | ١٩,٨ | ١٩٩ | ٢٠,٨ | ٣٤٨ | ٣٦,٣ | ١٧٢ | ١٧,٩ | ٥٠ | ٥,٢ | ٣,٣٢ | ١,١٣ |
| ١٤-٤ | زيادة ساعات العمل اليومية | ٣٤٦ | ٣٦,١ | ٢٥٣ | ٢٦,٤ | ٢٥٤ | ٢٦,٥ | ٧٩ | ٨,٢ | ٢٧ | ٢,٨ | ٣,٨٥ | ١,٠٩ |
| ١٤-٥ | تقصير أصحاب العمل فى تدريب المواطنين فى منشآتهم | ١٨٧ | ١٩,٥ | ٢٠١ | ٢١,٠ | ٣٥٦ | ٣٧,١ | ١٦٢ | ١٦,٩ | ٥٣ | ٥,٥ | ٣,٣٢ | ١,١٣ |
| ١٤-٦ | تحيز المديرين المشرفين ضد المواطنين لحساب أبناء جنسيتهم | ٣٢٩ | ٣٤,٣ | ١٩٥ | ٢٠,٣ | ٣٠٣ | ٣١,٦ | ٩٨ | ١٠,٢ | ٣٤ | ٣,٥ | ٣,٧٢ | ١,١٤ |

يشير جدول (٨٥) الخاص باستجابات الخريجين حول أسباب عدم تفضيلهم العمل فى القطاع الخاص إلى أن أهم هذه الأسباب يتمثل فى زيادة ساعات العمـــل اليومية بمتوسط (٣,٨٥) . تحيز المديرين والمشرفين ضد المواطنين لحساب أبناء جنسياتهم بمتوسط (٣,٧٢) ، وكذلك تحيز إعلانات التوظيف ضد الخريج المواطن بمتوسط (٣,٥١) ثم يأتى فى مرتبة واحدة تقصير أصحاب العمـــل فـــى تدريـــب المواطنين فى منشآتهم ، وضعف فرص الترقى بمتوسط (٣,٣٢) لكـــل منهمـــا ، وأخيرا إنحفاض الرواتب بمتوسط (٣,٠٨) .

وأضاف الخريجون إلى الأسباب المبينة سلفا أسبابا أخـــــرى منهـــا عـــدم الإستقرار الوظيفى، وعدم الحصول على وظـــائف إشـــرافية ، الحـــرص علـــى الانضباط ، وجود الإختلاط ، والعلاقات الإجتماعية .

يشير جدول (٨٦) الخاص بتحليل التباين لمتغير العمر (٢٥ سنة ، ٢٦ سنة ، ٢٧ سنة ، ٢٨ سنة ، ٢٩ سنة وأكثر) وإستجابات الخريجين على الأسئلة مــــن الرابع وحتى الرابع عشر إلى أنه لا توجد فروق إحصائية دالة بيـــن متوســـطات استجابات الخريجين على الأسئلة الخامس والسادس والســـابع والثـــامن والتاســـع والعاشر والحادى عشر والثانى عشر ، فى حين أنه توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الخريجين على السؤال الرابع الخاص بمدى شعور الخريـــج بالتوافق أثناء ممارسة عمله الحالى حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٦٧) وهى دالة عنـــد مستوى (,٠١) ، كما أنه توجد فروق إحصائية دالة بيـــن متوســـطات إســـتجابات الخريجين على السؤال الرابع عشر الخاص بتجنب الخريجين العمل فى القطــــاع الخاص حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٤٣) وهى دالة عند مستوى (,٠١) . واســـتخدام إختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البعدية تبين أن مصدر فروق السؤال الرابع يرجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات الفئة العمرية الأولى (٢٥ سنة وأقـــل)ومتوســـط إستجابات الفئة العمرية الخامسة (٢٩ سنة وأكثر) وهذا الفرق هو نفســـه مصــــدر الفروق التى أظهرها الجدول (٨٦) بين متوسطات إستجابات السؤال الرابع عشر حسبما أوضحت نتائج إختبار شيفيه .

## جدول رقم (٨٦)
## ملخص تحليل التباين لمتغير العمر
## وإستجابات الخريجين على أسئلة الإستبيان

| العمر | العمر | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم السؤال | ٢٥ فاقل (ن=٢٩٩) | | ٢٦ (ن=١٥٦) | | ٢٧ (ن=١٥٦) | | ٢٨ (ن=١٥٤) | | ٢٩ فاكثر (ن=١٩٧) | | " ف " |
| ٤ | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| ٥ | ٣,٦٢ | ٠,٧١ | ٣,٨٢ | ٠,٦٧ | ٣,٧٤ | ٠,٥٧ | ٣,٧٧ | ٠,٦٤ | ٣,٨٢ | ٠,٧٣ | **٣,٦٧ |
| ٦ | ٢,٨٧ | ٠,٩٥ | ٢,٩٤ | ١,٠٣ | ٢,٨٢ | ٠,٨٥ | ٢,٧٥ | ٠,٩٦ | ٢,٩٢ | ٠,٩١ | ١,٠٥ |
| ٧ | ٢,٤٨ | ٠,٨٩ | ٢,٥٨ | ٠,٩٦ | ٢,٣١ | ٠,٨٩ | ٢,٤٧ | ٠,٩٤ | ٢,٤٨ | ٠,٩٣ | ١,٧٤ |
| ٨ | ٣,٠٣ | ٠,٩٤ | ٣,١٤ | ٠,٧٧ | ٣,١١ | ٠,٨٨ | ٣,٠٦ | ٠,٨٥ | ٣,٠٩ | ٠,٨٣ | ٠,٥٢ |
| ٩ | ٢,٦٢ | ٠,٩٤ | ٢,٧٤ | ٠,٨٨ | ٢,٦٥ | ٠,٩٦ | ٢,٦٠ | ٠,٩١ | ٢,٦٦ | ٠,٩٢ | ٠,٥٢ |
| ١٠ | ٢,٨٢ | ١,٠٠ | ٣,٠٩ | ١,٠٤ | ٢,٨٦ | ٠,٩٧ | ٢,٧٧ | ٠,٩٦ | ٢,٨٨ | ١,٠٤ | ٢,٢٨ |
| ١١ | ٣,٤٨ | ١,١٥ | ٣,٧٠ | ١,٠٩ | ٣,٦٢ | ١,١٢ | ٣,٦٤ | ١,٢٢ | ٣,٥٠ | ١,٢٢ | ١,٣٤ |
| ١٢ | ٣,٦١ | ٠,٥٧ | ٣,٦٥ | ٠,٥٨ | ٣,٦٥ | ٠,٥٦ | ٣,٦٦ | ٠,٥٥ | ٣,٦١ | ٠,٥١ | ٠,٣٥ |
| ١٣ | ٣,٤٠ | ٠,٧٠ | ٣,٤٢ | ٠,٧٤ | ٣,٤٧ | ٠,٧٩ | ٣,٥٢ | ٠,٦٨ | ٣,٥٣ | ٠,٧٣ | ١,٢٨ |
| ١٤ | ٣,٣٦ | ٠,٨٦ | ٣,٤٠ | ٠,٨٨ | ٣,٤٦ | ٠,٧٩ | ٣,٥٤ | ٠,٨٢ | ٣,٦٢ | ٠,٨٤ | **٣,٤٣ |

يشير الجدول (٨٧) الخاص باختبار "ت" لدلالة الفـروق بيـن متوسـطى إستجابات الذكور والإناث فى إستجابات الخريجين على أسئلة الإستبيان عن الرابع وحتى الرابع عشر إلى أنه توجد فروق إحصائية دالـة فيمـا يتعلـق بمتوسـط إستجابات الذكور والإناث فى كل من السؤال التاسع الخاص بشعور الخريج بـأن عمله الحالى لا يلقى التقدير الإجتماعى الذى يستحقه حيث بلغـت قيمـة " ت " (-٢,٤٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥)، والسؤال الحادى عشر الخاص بـالحلول المقترحة للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت حيث بلغت قيمة

"ت" (٢,٣٧) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) ، والسؤال الرابع عشر الخاص بتجنب الخريجين العمل فى القطاع الخاص حيث بلغت قيمة "ت" (٢,١٩) وهى دالة عند مستوى (٠,٥) . أما بالنسبة للأسئلة الرابع والخامس والسادس والسابع والثامن والعاشر والثانى عشر فلم يظهر الجدول (٥٢) أية فروق إحصائية دالة بين متوسطات الإستجابة عليها .

**جدول رقم (٨٧)**

**إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى الذكور والإناث فى إستجابات الخريجين على أسئلة الإستبيان**

| الجنس (النوع) | العمر | | | | " ت " |
|---|---|---|---|---|---|
| | ذكور ( ن = ٢٩١ ) | | إناث ( ن = ٦٦٨ ) | | |
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| ٤ | ٣,٧٧ | ٠,٧٣ | ٣,٧٢ | ٠,٦٦ | ٠,٩١ |
| ٥ | ٢,٩٠ | ٠,٩٧ | ٢,٨٥ | ٠,٩٣ | ٠,٦٥ |
| ٦ | ٢,٤٤ | ٠,٩٤ | ٢,٤٨ | ٠,٩١ | ٠,٥٨- |
| ٧ | ٣,١٥ | ٠,٩٠ | ٣,٠٥ | ٠,٨٦ | ١,٧٤ |
| ٨ | ٢,٦٠ | ٠,٩٧ | ٢,٦٧ | ٠,٩٠ | ١,١٢- |
| ٩ | ٢,٧٥ | ١,٠٨ | ٢,٩٣ | ٠,٩٧ | ٢,٤٦* |
| ١٠ | ٣,٦٣ | ١,١٧ | ٣,٥٤ | ١,١٦ | ١,٠٣ |
| ١١ | ٣,٧٠ | ٠,٥٩ | ٣,٦٠ | ٠,٥٤ | ٢,٣٧* |
| ١٢ | ٣,٤٦ | ٠,٧٤ | ٣,٤٦ | ٠,٧٢ | ٠,٠١- |
| ١٤ | ٣,٥٦ | ٠,٩١ | ٣,٤٢ | ٠,٨١ | ٢,١٩* |

**جدول رقم (٨٨)**

**ملخص تحليل التباين لمتغير " الكلية " واستجابات الخريجين على الاستبيان**

| رقم السؤال | التجارة (ن=٣٢٢) | | الحقوق (ن=٤٠) | | الآداب (ن=١٨٢) | | العلوم (ن=١١٥) | | الهندسة (ن=١٧١) | | التربية (ن=١٩٢) | | الشريعة (ن=١٣٤) | | ف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | |
| (٤) | ٢,٥٩ | ٠,٦٩ | ٣,٨٧ | ٠,٧٥ | ٣,٧٠ | ٠,٧١ | ٣,٧٩ | ٠,٦٠ | ٣,٧٥ | ٠,٦٠ | ٣,٩٥ | ٠,٦١ | ٣,٦٦ | ٠,٧٨ | **٦,٣٦ |
| (٥) | ٢,٦٢ | ٠,٨٥ | ٢,٧٦ | ٠,٦٥ | ٢,٨٨ | ٠,٩٩ | ٢,٧٢ | ٠,٨٩ | ٢,٦٩ | ٠,٨٤ | ٣,٤٣ | ٠,٩٤ | ٢,٧٩ | ٠,٧٨ | **١٧,٤٤ |
| (٦) | ٢,١٩ | ٠,٨٢ | ٢,٢٦ | ٠,٧٧ | ٢,٥١ | ٠,٩٧ | ٢,٣٦ | ٠,٨٣ | ٢,٢١ | ٠,٧٧ | ٣,٠٩ | ٠,٨٧ | ٢,٥٦ | ٠,٨٦ | **٢٤,٢١ |
| (٧) | ٢,٩٢ | ٠,٩١ | ٣,١٠ | ٠,٨١ | ٣,٠٧ | ٠,٨٩ | ٣,٠٦ | ٠,٨٢ | ٣,١٣ | ٠,٧٦ | ٣,٢٩ | ٠,٧٩ | ٣,٣٦ | ٠,٩٣ | **٤,٥٧ |
| (٨) | ٣,٧٢ | ٠,٩٧ | ٢,٤٧ | ٠,٩٤ | ٢,٧٠ | ٠,٨٧ | ٢,٦٣ | ٠,٩٥ | ٢,٢٨ | ٠,٨٣ | ٢,٦٦ | ٠,٨٩ | ٢,٥٢ | ٠,٦٨ | *٢,٦٦ |
| (٩) | ٢,٦٤ | ٠,٩٤ | ٢,٦٥ | ١,١٢ | ٢,٩٧ | ٠,٩٨ | ٢,٨٨ | ٠,٩٩ | ٢,٥١ | ١,٠٢ | ٣,٣٧ | ٠,٩٤ | ٢,٧٣ | ١,٠٢ | **١٣,٨٠ |
| (١٠) | ٣,٥١ | ١,١٩ | ٢,٨٨ | ١,٢٦ | ٣,٦٢ | ١,١٤ | ٣,٤٦ | ١,١٥ | ٣,١٧ | ١,١٢ | ٣,٩٦ | ١,٠٦ | ٣,٦٢ | ٠,٩٣ | **٨,٠٥ |
| (١١) | ٣,٥٩ | ٠,٥٦ | ٣,٥٩ | ٠,٤٧ | ٣,٦٣ | ٠,٥٧ | ٣,٦٣ | ٠,٥٣ | ٣,٦٢ | ٠,٤٩ | ٣,٧٣ | ٠,٥٨ | ٣,٦١ | ٠,٦٠ | ١,٥٤ |
| (١٢) | ٣,٣٢ | ٠,٧١ | ٣,٥٣ | ٠,٧٨ | ٣,٦٠ | ٠,٧٢ | ٣,٣٩ | ٠,٦٥ | ٣,٣١ | ٠,٧٠ | ٣,٧٠ | ٠,٧٠ | ٣,٧٥ | ٠,٧٣ | **٧,٦١ |
| (١٤) | ٣,٣٢ | ٠,٨٣ | ٣,٥٥ | ٠,٩١ | ٣,٤٧ | ٠,٨٣ | ٣,٥٢ | ٠,٧٩ | ٣,٥٤ | ٠,٩٤ | ٣,٦٢ | ٠,٨٢ | ٣,٥١ | ٠,٩٢ | **٢,٨٩ |

يشير الجدول (٨٨) الخاص بتحليل التباين لمتغير الكلية (التجارة ،الحقوق ، الآداب ، العلوم ، الهندسة ، التربية ، الشريعة) وإستجابات الخريجين على الأسئلة من الرابع وحتى الرابع عشر إلى وجود فروق إحصائية دالة بالنسبة لمتوسطات إستجابات الخريجين على السؤال الرابع الخاص بالتوافق مع العمل حيث بلغت قيمة "ف" (٦,٣٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، وكذلك بالنسبة للسؤال الخامس الخاص بالارتباط بين الدراسة والعمل حيث بلغت قيمة "ف" (١٧,٩٤) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) والسؤال السادس حيث بلغت قيمة "ف" (٢٤,٢١) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، والسؤال السابع الخاص بالتدريب المستمر حيث بلغت قيمة "ف" (٤,٥٧) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) أما بالنسبة للسؤال الثامن الخاص بمحاولة انتقال الخريج من عمل إلى آخر فقد بلغت قيمة "ف" (٢,٦٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) ، وفيما يتعلق بالأسئلة التاسع والعاشر والثانى عشر والرابع عشر فكانت قيم "ف" دالة بالنسبة لها جميعا عند مستوى (٠,٠١) حيث بلغت (١٣,٨٠) / (٧,٦١) / (٢,٨٩) . ويشير الجدول (٥٣) إلى أن هناك سؤالا واحد هو السؤال الحادى عشر الخاص بالحلول المقترحة لمواجهة مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت لم تظهر أية فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الخريجين من مختلف الكليات عليه .

وللكشف عن مصادر الفروق التى أظهرها جدول (٨٨) بين متوسطات إستجابات الخريجين على أسئلة الإستبيان تم استخدام إختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البصرية حيث أوضحت نتائجه ما يلى :

- بالنسبة للسؤال الرابع ترجع الفروق بين متوسطات إستجاباته إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة كليتى التجارة والآداب ومتوسط إستجابات طلبة كلية التربية .

– بالنسبة للسؤال الخامس ترجع الفروق بين متوسطات إستجاباته إلى الفرق بين متوسط إستجابات كل من كلية التجـــارة والهندســـة والحقـــوق والعلـــوم والآداب ومتوسط إستجابات طلبة كلية التربية .

– بالنسبة للسؤال السادس تكرر نفس مصدر الفروق السابق ذكره فـــى الســـؤال الخامس حيث جاء الفرق بين إستجابات طلبة كلية التربية وإتسجابات طلبة كليات الحقوق والهندسة والتجارة والعلوم والآداب مصدرا للفروق المبينة فـــى الجـــدول (٨٨) وكذلك الفرق بين إستجابات طلبة كليتى التجارة والآداب .

– بالنسبة للسؤال السابع كان مصدر الفروق متمثلا فى الفـــرق بيـــن متوســـط إستجابات طلبة كلية التجارة وطلبة كلية التربية .

– بالنسبة للسؤال الثامن كان مصدر الفروق هو الفرق بين متوســـط إســـتجابات طلبة كلية الهندسة ومتوسط إستجابات طلبة كلية التجارة .

– بالنسبة للسؤال التاسع كان مصدر الفروق هو الفرق بين متوســـط إســـتجابات طلبة كلية الهندسة والتجارة والحقوق والآداب والعلوم وطلبة كلية التربية ، وايضا إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة كلية التجارة وطلبة كلية الآداب .

– بالنسبة للسؤال العاشر ترجع الفروق إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبـــة كلية الحقوق والهندسة والعلوم والتجارة ومتوسط إستجابات طلبة كلية التربية وإلى الفرق بين متوسطات إستجابات طلبة كلية الحقوق ومتوسط إستجابات طلبة كليـــة الآداب .

– بالنسبة للسؤال الثانى عشر ترجع الفروق إلى ما بين متوســـطات إســـتجابات طلبة كليات الهندسة والتجارة والعلوم ومتوسطات إستجابات طلبة كلية التربية من فروق .

- بالنسبة للسؤال الرابع عشر ترجع الفروق إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة كلية التجارة ومتوسط إستجابات طلبة كلية التربية .

**جدول رقم (٨٩)**

**ملخص تحليل التباين لمتغير " التخصص " وإستجابات الخريجين على الإستبيان**

| الخريجين | التخصص | | | | | | | | "ف " |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | علوم اجتماعية (ن = ٥٦٠) | | إنسانية (ن = ٢١٠) | | إنسانية وهندسة ( ن = ١٨١) | | فيزيائية وطبية (ن = ٨) | | |
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٧٢ | ٠,٧٠ | ٣,٧٤ | ٠,٦٩ | ٣,٧٨ | ٠,٥٩ | ٣,٧٥ | ٠,٨٨ | ٠,٣٢ |
| (٥) | ٢,٩٥ | ٠,٩٨ | ٢,٧٧ | ٠,٨٦ | ٢,٦٩ | ٠,٨٤ | ٣,٤٨ | ١,٥٣ | **٥,٤٤ |
| (٦) | ٢,٥٥ | ٠,٩٦ | ٢,٤٠ | ٠,٨٩ | ٢,٢٨ | ٠,٧٩ | ٢,٧٥ | ١,١٢ | **٤,٥٦ |
| (٧) | ٣,٠٥ | ٠,٨٩ | ٣,١٥ | ٠,٨٦ | ٣,٠٩ | ٠,٨٠ | ٢,٩٨ | ١,٠٨ | ٠,٧٠ |
| (٨) | ٢,٦٩ | ٠,٩٤ | ٣,٦٥ | ٠,٨٥ | ٢,٤٩ | ٠,٩٠ | ٣,٤٨ | ١,٣٥ | ٤,٤٩ |
| (٩) | ٢,٨٩ | ١,٠٠ | ٢,٩٣ | ١,٠٣ | ٢,٧١ | ٠,٩٩ | ٣,٨١ | ١,٢٥ | **٤,١٩ |
| (١٠) | ٣,٦٤ | ١,١٧ | ٣,٥٦ | ١,١٥ | ٣,٣٣ | ١,١٤ | ٣,٨٣ | ١,٠٥ | *٣,٣٨ |
| (١١) | ٣,٦٤ | ٠,٥٧ | ٣,٦١ | ٠,٥٤ | ٣,٦٢ | ٠,٥١ | ٣,٨٩ | ٠,٧٠ | ٠,٨١ |
| (١٢) | ٣,٤٧ | ٠,٧٣ | ٣,٥٥ | ٠,٧٣ | ٣,٣٦ | ٠,٦٧ | ٣,٠٦ | ٠,٧١ | *٣,٠٢ |
| (١٤) | ٣,٤٤ | ٠,٨٤ | ٣,٤٨ | ٠,٨٥ | ٣,٥٢ | ٠,٨٤ | ٣,٥٠ | ٠,٨٧ | ٠,٤٨ |

يشير الجدول رقم (٨٩) الخاص بتحليل التباين لمتغير التخصص (علوم إجتماعية ، علوم إنسانية ، علوم فيزيائية وهندسية ، علوم بيولوجية وطبية) على الأسئلة من الرابع وحتى الرابع عشر من الإستبيان إلى وجود فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الخريجين على الأسئلة الخامس والسادس والثامن والتاسع حيث بلغت قيمة "ف" بالنسبة لها (٥,٤٤) ، (٤,٥٦) ، (٤,٤٩) ، (٦,٥٠)

، (٦,٤٦) على التوالى وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) جميعاً وأيضا إلى وجـــود فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الخريجين على الســـؤالين العاشـــر والثانى عشر حيث بلغت قيمـــة "ف" (٣,٣٨) للعاشـــر ، (٣,٠٢) للثـــانى عشـــر وكلاهما دال عند مستوى (٠,٠٥) . أما قيمة "ف" بالنسبة للأسئلة الرابع والســـابع والحادى عشر فكانت غير دالة مما يعنى عدم وجود فروق إحصائية دالـــة بيـــن متوسطات إستجابات هذه الأسئلة .

وللكشف عن مصادر الفروق بين متوسطات إستجابات الخريجيـــن علـــى الأسئلة الخامس والسادس والثامن والتاسع والعاشر والثانى عشر والتى أظهرهـــا جدول (٨٩) تم إستخدام إختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البصرية حيث أوضحت نتائجه ما يلى :

– بالنسبة للسؤال الخامس الخاص بمدى الارتباط بين الدراســـة والعمـــل فـــإن الفروق بين متوسطات إستجابات الخريجين ترجـــع إلـــى الفـــرق بيـــن متوســـط استجابات طلبة العلوم الفيزيائية والهندسة ومتوســـط إســـتجابات طلبـــة العلـــوم الإجتماعية .

– بالنسبة للسؤال السادس الخاص بالتعرف على طبيعة العمل فى المهنـــة أثنـــاء الدراسة فى ذالكلية فإن الفروق بين متوسطات إستجابات الخريجين ترجع أيضـــا إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة العلـــوم الفيزيائيـــة والهندســـة ومتوســـط إستجابات طلبة العلوم الإجتماعية .

– بالنسبة للسؤال الثامن الخاص برغبة الخريج فى الإنتقال من عمله الحالي إلى أى عمل آخر فإن الفروق بين متوسطات إستجابات الخريجين ترجع إلى الفـــرق بين متوسط إستجابات طلبة العلوم الفيزيائية والهندسية ومتوسط إستجابات طلبـــة العلوم البيولوجية والطبية .

## جدول رقم (٩٠)

## ملخص تحليل التباين لمتغير " سنة التخرج " وإستجابات الخريجين على أسئلة الإستبيان

| رقم السؤال | ٩١ (ن=٦٤) | | ٩٢(ن=١٨٨) | | ٩٣(ن=١٦٥) | | ٩٤ (ن=١٥٧) | | ٩٥ (ن=٢٣٢) | | ٩٦ (ن=١٥٣) | | "ف" |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٧٥ | ٠,٦٨ | ٣,٨٠ | ٠,٦٩ | ٣,٧٨ | ٠,٦٥ | ٣,٨٢ | ٠,٦٢ | ٣,٧٤ | ٠,٦٦ | ٣,٥٢ | ٠,٧٧ | **٤,٠٦ |
| (٥) | ٢,٧٨ | ٠,٨٨ | ٢,٨١ | ٠,٩٧ | ٢,٨٧ | ٠,٨٤ | ٢,٨٨ | ٠,٩٦ | ٢,٨٩ | ١,٠٠ | ٢,٩٢ | ٠,٩٣ | ٠,٣٦ |
| (٦) | ٢,٥٦ | ٠,٩١ | ٢,٣٨ | ٠,٩٤ | ٢,٣٨ | ٠,٨٧ | ٢,٥٠ | ٠,٩٧ | ٢,٥٦ | ٠,٩٠ | ٢,٤٥ | ٠,٩٣ | ١,٣٠ |
| (٧) | ٣,٠٦ | ٠,٨٧ | ٣,٠٦ | ٠,٨٥ | ٣,٠٩ | ٠,٨٦ | ٣,١٧ | ٠,٧٩ | ٣,٠٨ | ٠,٨٨ | ٢,٩٩ | ٠,٩٥ | ٠,٧٤ |
| (٨) | ٢,٦٨ | ٠,٨٨ | ٢,٥٨ | ٠,٩٣ | ٢,٦٣ | ٠,٩٣ | ٢,٦٨ | ٠,٨٧ | ٢,٦١ | ٠,٩٢ | ٢,٧٦ | ٠,٩٦ | ٠,٧٨ |
| (٩) | ٢,٧٨ | ٠,٩٧ | ٢,٨٧ | ٠,٩٨ | ٢,٧٧ | ١,٠٢ | ٢,٩٩ | ٠,٩٧ | ٢,٩١ | ١,٠٥ | ٢,٨٧ | ١,٠٣ | ٠,٩٨ |
| (١٠) | ٣,٥٤ | ١,٢٤ | ٣,٥٤ | ١,١٧ | ٣,٦٣ | ١,٢٢ | ٣,٧٨ | ١,٠٢ | ٣,٤٨ | ١,٢٤ | ٣,٤٥ | ١,٠٦ | ١,٧٦ |
| (١١) | ٣,٦٠ | ٠,٥٤ | ٣,٦٤ | ٠,٥١ | ٣,٦٠ | ٠,٥٣ | ٣,٦٣ | ٠,٦١ | ٣,٦٥ | ٠,٥٨ | ٣,٦٥ | ٠,٥٦ | ٠,٢٣ |
| (١٢) | ٣,٥١ | ٠,٧١ | ٣,٤٨ | ٠,٧٢ | ٣,٤٦ | ٠,٧٤ | ٣,٤٣ | ٠,٧٤ | ٣,٥١ | ٠,٧٢ | ٣,٣٦ | ٠,٧٠ | ٠,٩٣ |
| (١٤) | ٣,٧١ | ٠,٨٧ | ٣,٥٢ | ٠,٨٠ | ٣,٤٣ | ٠,٨٤ | ٣,٤٦ | ٠,٨٤ | ٣,٤٩ | ٠,٨٧ | ٣,٣٠ | ٠,٨٣ | *٢,٥٨ |

– بالنسبة للسؤال التاسع الخاص بالشعور بأن العمل الحالى لا يلقى التقدير الإجتماعى الذى يستحقه فإن الفروق بين متوسطات إستجابات الخريجين ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة كل من العلوم الفيزيائية والهندسة ومتوسط إستجابات طلبة العلوم البيولوجية والطبية .

– بالنسبة للسؤال العاشر الخاص باستعداد الخريج للالتحاق بعمل بتخصصه الدراسى فإن الفروق بين متوسطات إستجابات الخريجين ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة العلوم الفيزيائية والهندسة وطلبة العلوم الإجتماعية .

– بالنسبة للسؤال الثانى عشر والخاص بأسباب تفضيل العمل فى القطاع الحكومى والقطاع العام فإن الفروق بين متوسطات إستجابات الخريجين ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات طلبة العلوم الفيزيائية والهندسة مع متوسط إستجابات طلبة العلوم الإنسانية .

يشير الجدول رقم (٩٠) الخاص بتحليل التباين لمتغير " سنة التخرج " (١٩٩١ ، ١٩٩٢، ١٩٩٣ ، ١٩٩٤، ١٩٩٥ ، ١٩٩٦) إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الخريجين بالنسبة للسؤال الأول حيث بلغت قيمة "ف" (٤,٠٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، كما توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الخريجين بالنسبة للسؤال الرابع عشر حيث بلغت قيمة "ف" (٢,٥٨) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) ، وللكشف عن مصادر هذه الفروق باستخدام إختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البعدية تبين أنها ترجع بالنسبة للسؤال الرابع إلى الفرق بين متوسط إستجابات خريجى كلية الهندسة وكل من خريجى كليات الآداب والحقوق والعلوم . أما بالنسبة للسؤال الرابع عشر فمصدر فروقه الدالة ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات خريجى كلية الهندسة وخريجى كليات التربية والحقوق والتجارة وأيضا الى الفرق بين متوسطات إستجابات خريجى كليتى الآداب والعلوم وخريجى كلية التجارة . كما يشير الجدول (٩٠) إلى أن الأسئلة من الخامس وحتى الثانى عشر لايوجد بين متوسطات الإستجابة عليها أية فروق دالة يمكن إرجاعها لمتغير سنة التخرج .

جدول رقم (٩١)
ملخص تحليل التباين لمتغير سنة الإلتحاق بالوظيفة الحالية وإستجابات الخريجين على الإستبيان

| سنة الالتحاق بالوظيفة الحالية | عام ١٩٩١ (ن = ٣٦) | | عام ١٩٩٢ (ن = ١٤٠) | | عام ١٩٩٣ (ن = ١٤٤) | | عام ١٩٩٤ (ن = ١٦٦) | | عام ١٩٩٥ (ن = ٢٠٢) | | عام ١٩٩٦ (ن = ١٦٤) | | عام ١٩٩٧ (ن = ١٠٧) | | ف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٦٣ | ٠,٧٣ | ٣,٧٧ | ٠,٦٤ | ٣,٧٩ | ٠,٦٧ | ٣,٨٥ | ٠,٦٢ | ٣,٨٠ | ٠,٦٠ | ٣,٦١ | ٠,٧٣ | ٣,٥٥ | ٠,٨٠ | **٣,٦٧ |
| (٥) | ٢,٨١ | ٠,٩١ | ٢,٨٤ | ٠,٦٥ | ٢,٨٢ | ٠,٨٦ | ٢,٨٥ | ٠,٩٥ | ٢,٩٢ | ٠,٩٦ | ٢,٩٠ | ٠,٩٤ | ٣,٨٥ | ١,٠١ | ٠,٢٤ |
| (٦) | ٢,٦٣ | ٠,٨٢ | ٢,٤٩ | ٠,٩٨ | ٢,٣٨ | ٠,٩١ | ٢,٤٩ | ٠,٩٥ | ٢,٤٩ | ٠,٨٩ | ٢,٤٥ | ٠,٩٤ | ٢,٤٥ | ٠,٨٨ | ٠,٤٥ |
| (٧) | ٣,٠٤ | ٠,٨٣ | ٣,٠٨ | ٠,٨٤ | ٣,٠٦ | ٠,٨٩ | ٣,١٦ | ٠,٨٢ | ٣,١٢ | ٠,٨٣ | ٣,٠٤ | ٠,٩٤ | ٢,٩٥ | ٠,٩٢ | ٠,٨١ |
| (٨) | ٢,٨٢ | ٠,٨٠ | ٢,٦٨ | ٠,٩٠ | ٢,٦٤ | ٠,٩٣ | ٢,٦٧ | ٠,٨٦ | ٢,٥٨ | ٠,٩٣ | ٢,٧٠ | ٠,٩٦ | ٢,٥٧ | ١,٠٠ | ٠,٦٤ |
| (٩) | ٢,٩٤ | ٠,٨٠ | ٢,٩٣ | ٠,٩٩ | ٢,٨٤ | ١,٠٠ | ٢,٩٦ | ٠,٩٨ | ٢,٨٩ | ١,٠٣ | ٢,٨٥ | ١,٠٥ | ٢,٦٩ | ١,٠٢ | ٠,٩٠ |
| (١٠) | ٣,٦٧ | ١,١٥ | ٣,٥٢ | ١,١٩ | ٣,٦٦ | ١,٢٤ | ٣,٧٣ | ١,٠٧ | ٣,٥٧ | ١,١٩ | ٣,٤٨ | ١,١٢ | ٣,٣٤ | ١,١٦ | ١,٧٠ |
| (١١) | ٣,٥٤ | ٠,٥٥ | ٣,٦٦ | ٠,٥٢ | ٣,٦٤ | ٠,٥٢ | ٣,٦٢ | ٠,٦٠ | ٣,٦٦ | ٠,٥٧ | ٣,٦٢ | ٠,٥٧ | ٣,٦١ | ٠,٥٣ | ٠,٣٦ |
| (١٢) | ٣,٥٧ | ٠,٧٣ | ٣,٤٧ | ٠,٧٠ | ٣,٥١ | ٠,٧٤ | ٣,٤١ | ٠,٧٥ | ٣,٥٥ | ٠,٧٠ | ٣,٤٠ | ٠,٧٠ | ٣,٣٦ | ٠,٧٦ | ١,٤٥ |
| (١٤) | ٣,٦٣ | ٠,٨٢ | ٣,٥٧ | ٠,٨٣ | ٣,٥٤ | ٠,٨١ | ٣,٤٧ | ٠,٨٢ | ٣,٥٢ | ٠,٩٠ | ٣,٣٧ | ٠,٨٧ | ٣,٢١ | ٠,٧٧ | **٢,٩٤ |

يشير جدول (٩١) الخاص بملخص تحليل التباين لمتغير سنة الإلتحاق بالوظيفة الحالية (١٩٩١ ، ١٩٩٢ ، ١٩٩٣ ، ١٩٩٤، ١٩٩٥ ، ١٩٩٦ ، ١٩٩٧) والأسئلة من الرابع حتى الرابع عشر من الإستبيان إلى أنه لاتوجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات الخريجين على الأسئلة من الخامس وحتى الثانى عشر ، فى حين أنه توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات السؤال الرابع حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٦٧) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) وكذلك بين متوسطات السؤال الرابع عشر حيث بلغت قيمة "ف" (٢,٩٤) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) أيضا وبالرجوع إلى نتائج إختبار شيفيه تبين أن مصدر الفروق بالنسبة للسؤال الرابع يتمثل فى الفرق بين متوسط استجابات خريجى كلية الشريعة وكل من خريجى كليات الحقوق والآداب والعلوم والهندسة ، وكذلك إلى الفرق بين متوسط إستجابات خريجى كلية التربية وكل من خريجى كليات الآداب والهندسة والعلوم أما بالنسبة للسؤال الرابع عشر فإن مصدر فروقه ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات خريجى كلية الشريعة وكل من خريجى كليات العلوم والهندسة والآداب والحقوق والتجارة وأيضا إلى الفرق بين متوسط إستجابات خريجى كلية التربية وخريجى كلية الحقوق .

يشير جدول (٩٢) الخاص بتحليل التباين لمتغير جهة العمل وهل هى حكومية أم قطاع مشترك أم قطاع خاص وإستجابات الخريجين على الأسئلة من الرابع حتى الرابع عشر إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة بين متوسط إستجابات الخريجين على السؤال التاسع حيث بلغت قيمة "ف" (٤,٠٨) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) ، وفى السؤال العاشر حيث بلغت قيمة "ف" (٤,٩٤) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) وفى السؤال الثانى عشر حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٨٧) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) والسؤال الرابع عشر حيث بلغت قيمة "ف" (١٣,٣٧) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) أما عن الأسئلة من الرابع وحتى الثامن ومعها السؤال الحادى عشر فلم تظهر أية فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجاباتها . وبالرجوع إلى نتائج إختبار شيفيه يتضح أن فروق السؤال ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات الخريجين العاملين فى القطاع المشترك والعاملين فى

القطاع الحكومى ، وبالنسبة للسؤال العاشر فإن فروقه ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات العاملين فى القطاع الخاص والعاملين فى القطاع الحكومى ، فيما يتعلق بالسؤال الثانى عشر فإن الفروق ترجع أيضا إلى الفرق بين متوسط إستجابات القطاع الخاص والعاملين فى القطاع الحكومى وأخيرا إتضح أنه بالنسبة للسؤال الرابع عشر فإن فروقه ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات الخريجين العاملين فى القطاع الحكومى وفى كل من القطاع المشترك والخاص .

**جدول رقم (٩٢)**

**ملخص تحليل التباين لمتغير جهة العمل وإستجابات الخريجين على الإستبيان**

| جهة العمل | جهة العمل | | | | | | " ف " |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | حكومية (ن = ٩٠٢) | | مشتركة (ن = ٤٣) | | خاصة ( ن = ١٤) | | |
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٧٣ | ٠,٦٨ | ٣,٦٢ | ٠,٧٤ | ٣,٦٨ | ٠,٦٥ | ٠,٣٩ |
| (٥) | ٢,٨٨ | ٠,٦٤ | ٢,٥٤ | ٠,٩٤ | ٢,٧٣ | ٠,٨٢ | ٢,٨٥ |
| (٦) | ٢,٤٨ | ٠,٩٣ | ٢,٢٥ | ٠,٧٠ | ٢,٣٦ | ٠,٦٧ | ١,٣٤ |
| (٧) | ٣,٠٧ | ٠,٨٧ | ٣,٢٠ | ٠,٨٢ | ٢,٩٧ | ٠,٨٩ | ٠,٥٨ |
| (٨) | ٢,٦٦ | ٠,٩٢ | ٢,٤٦ | ١,٠٣ | ٢,٢٩ | ٠,٧٧ | ٢,٠٨ |
| (٩) | ٢,٩٠ | ١,٠١ | ٢,٥١ | ٠,٩٥ | ٢,٤٩ | ٠,٦٨ | *٤,٠٨ |
| (١٠) | ٣,٥٩ | ١,١٧ | ٣,٣٦ | ٠,٩٠ | ٢,٦٩ | ١,٣٦ | **٤,٩٤ |
| (١١) | ٣,٦٣ | ٠,٥٦ | ٣,٧٠ | ٠,٥٩ | ٣,٥١ | ٠,٤٢ | ٠,٧٠ |
| (١٢) | ٣,٤٨ | ٠,٧١ | ٣,١٨ | ٠,٨٩ | ٣,٢٩ | ٠,٩٤ | *٣,٨٧ |
| (١٤) | ٣,٥٠ | ٠,٨٣ | ٣,٩٢ | ٠,٨٨ | ٢,٨٨ | ٠,٧٧ | **١٣,٣٧ |

يشير جدول (٥٨) ملخص تحليل التباين لمتغير النمط الوظيفى ( وظائف إشرافية – تخصصية – عامة) وإستجابات الخريجين على الأسئلة من الرابع وحتى الرابع عشر إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة عند مستوى (٠٥,) بالنسبة

للأسئلة الخامس والثامن والعاشر والحادى عشر حيث بلغت قيمة "ف" بالنسبة لها (٤,٤٢) ، (٣,٢٣) ، (٣,٠٥) / (٣,١٩) على التوالـــى ، وإلـــى وجـــود فـــروق إحصائية دالة عند مستوى (٠١,) بالنسبة للسؤالين التاسع والرابع عشر حيث بلغت قيمة ف للتاسع (٧,٦٦) ، وللرابع عشر (٨,١٧) . وتبين مـــــن شـــيفيه أن هـــذه الفروق ترجع بالنسبة إلى السؤالين الخامس والثامن إلى الفرق في الوظائف بيـــن الاشرافية والتخصصية ، وبالنسبة للسؤال التاسع فإنها ترجع إلى كل من الفــــرق بين الوظائف الإشرافية والتخصصية وكذلـــك الفـــرق بيـــن الوظـــائف العامـــة والتخصصية ، أما فيما يتعلق بالسؤال العاشر فإن فروقه ترجع إلى الفـــرق بيـــن الوظائف العامة وكل من الوظائف الإشرافية والتخصصيـــة ، وبالنســـبة للســـؤال الحادى عشر فإن مصدر الفروق هو الفرق بين الوظائف الإشـــرافية والوظـــائف التخصصية ، وأخيرا ترجع فروق السؤال الرابع عشر إلى الفرق بين الوظـــائف العامة وكل من الوظائف الإشرافية والتخصصية .

**جدول رقم (٩٣)**

**ملخص تحليل التباين لمتغير النمط الوظيفى وإستجابات الخريجين على الإستبيان**

| نوع الوظيفة | نوع الوظيفة | | | | | | " ف " |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | اشرافية ( ن = ٧٥) | | تخصصية (ن = ٨١١) | | عامة (ن = ٧٣) | | |
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٨٠ | ٠,٦٢ | ٣,٧٣ | ٠,٦٩ | ٣,٧٩ | ٠,٦٢ | ٠,٧١ |
| (٥) | ٢,٧٢ | ٠,٨٩ | ٢,٩٠ | ٠,٩٤ | ٢,٦١ | ٠,٩٢ | *٤,٤٢ |
| (٦) | ٢,٢٧ | ٠,٨٤ | ٢,٤٩ | ٠,٩٣ | ٢,٤٢ | ٠,٨٦ | ٢,٠٥ |
| (٧) | ٣,٠٦ | ٠,٨٨ | ٣,٠٨ | ٠,٨٧ | ٣,٠٧ | ٠,٨٧ | ٠,٠٣ |
| (٨) | ٢,٥٩ | ٠,٩٩ | ٢,٦٨ | ٠,٩٢ | ٢,٤٠ | ٠,٨٦ | *٣,٢٣ |
| (٩) | ٢,٦٢ | ٠,٩٦ | ٢,٩٣ | ١,٠٢ | ٢,٥٤ | ٠,٨٧ | **٧,٦٦ |
| (١٠) | ٣,٦٧ | ١,١٠ | ٣,٥٩ | ١,١٥ | ٢,٢٥ | ١,٢٦ | *٣,٠٥ |
| (١١) | ٣,٥١ | ٠,٥١ | ٣,٦٥ | ٠,٥٦ | ٣,٥٤ | ٠,٥٥ | ٣,١٩ |
| (١٢) | ٣,٤٠ | ٠,٧٨ | ٣,٤٧ | ٠,٧٢ | ٣,٤٠ | ٠,٧٠ | ٠,٦٠ |
| (١٤) | ٣,٤٤ | ٠,٨٨ | ٣,٥٠ | ٠,٨٣ | ٣,٠٩ | ٠,٨٣ | **٨,١٧ |

يشير الجدول (٩٤) الخاص باختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى إستجابات الخريجين الذين سبق لهم العمل قبل التخرج والخريجين الذين لم يسبق لهم العمل قبل التخرج إلى أنه لا توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات الإستجابة على أسئلة الإستبيان فيما عدا السؤالين الثامن والتاسع حيث بلغت قيمة "ت" للسؤال الثامن الخاص برغبة العاملين فى الإنتقال إلى عمل آخر (-٢,٤٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) ، وبلغت قيمة "ت" بالنسبة للسؤال التاسع الخاص بشعور الخريجين أن أعمالهم الحالية لا تلقى التقدير الإجتماعى الذى تستحقه (-٣,٢٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) .

**جدول رقم (٩٤)**

**إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى من سبق لهم العمل ومن لم يسبق لهم العمل فى إستجابات الخريجين على الإستبيان**

| عمل سابق | سبق لهم العمل | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | نعم ( ن = ١٨٣) | | لا ( ن = ٧٧٦) | | " ت " |
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٧٦ | ٠,٧١ | ٣,٧٣ | ٠,٦٧ | ٠,٤٢ |
| (٥) | ٢,٨٨ | ٠,٩٦ | ٢,٨٦ | ٠,٩٤ | ٠,١٨ |
| (٦) | ٢,٤٠ | ٠,٩٢ | ٢,٤٨ | ٠,٩٢ | -١,١٠ |
| (٧) | ٣,١٢ | ٠,٩٤ | ٣,٠٧ | ٠,٨٥ | ٠,٦٦ |
| (٨) | ٢,٤٨ | ١,٠٦ | ٢,٦٩ | ٠,٨٨ | -٢,٤٦* |
| (٩) | ٢,٦٤ | ١,١٠ | ٢,٩٣ | ٠,٩٨ | -٣,٢٦** |
| (١٠) | ٣,٤٨ | ١,١٦ | ٣,٥٩ | ١,١٦ | -١,١٧ |
| (١١) | ٣,٦٩ | ٠,٤٨ | ٣,٦٢ | ٠,٥٧ | ١,٨٤ |
| (١٢) | ٣,٥١ | ٠,٧٤ | ٣,٤٥ | ٠,٧٢ | ١,٠٨ |
| (١٤) | ٣,٥٣ | ٠,٨٧ | ٣,٤٥ | ٠,٨٤ | ١,٠٦ |

**جدول رقم (٩٥)**

**ملخص تحليل التباين لمتغير عدد سنوات الخبرة منذ التخرج وإستجابات الخريجين على الأستبيان**

| عدد سنوات الخبرة | أقل من سنة ( ن = ١٠٦ ) | | سنة ( ن = ١٦٣ ) | | سنتان ( ن = ٢٠٢ ) | | ثلاث سنوات ( ن = ١٦٦ ) | | أربع سنوات ( ن = ١٤٥ ) | | خمس سنوات ( ن = ١٤١ ) | | ست سنوات ( ن = ٣٦ ) | | ف |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٥٧ | ٠,٧٨ | ٣,٦١ | ٠,٧٣ | ٣,٨٠ | ٠,٦٠ | ٣,٨٥ | ٠,٦٢ | ٣,٧٨ | ٠,٦٩ | ٣,٧٧ | ٠,٦٤ | ٣,٦٣ | ٠,٧٣ | **٣,٤٤ |
| (٥) | ٢,٨٦ | ١,٠٢ | ٢,٨٩ | ٠,٩٤ | ٢,٩٢ | ٠,٩٦ | ٢,٨٥ | ٠,٩٥ | ٢,٨٢ | ٠,٨٦ | ٢,٨٥ | ٠,٩٥ | ٢,٨١ | ٠,٩١ | ٠,٢٣ |
| (٦) | ٢,٤٦ | ٠,٨٨ | ٢,٤٥ | ٠,٩٣ | ٢,٤٩ | ٠,٨٩ | ٢,٤٩ | ٠,٩٥ | ٢,٣٧ | ٠,٩١ | ٢,٤٩ | ٠,٩٨ | ٢,٦٣ | ٠,٨٢ | ٠,٥١ |
| (٧) | ٢,٩٧ | ٠,٩١ | ٣,٠٤ | ٠,٩٥ | ٣,١٢ | ٠,٨٣ | ٣,١٦ | ٠,٨٢ | ٣,٠٥ | ٠,٩٠ | ٣,٠٨ | ٠,٨٤ | ٣,٠٤ | ٠,٨٣ | ٠,٧٢ |
| (٨) | ٢,٥٥ | ٠,٩٩ | ٢,٧٠ | ٠,٩٦ | ٢,٥٨ | ٠,٩٣ | ٢,٦٧ | ٠,٨٦ | ٢,٦٥ | ٠,٩٤ | ٢,٦٧ | ٠,٩٠ | ٢,٨٢ | ٠,٨٠ | ٠,٧٢ |
| (٩) | ٢,٦٧ | ١,٠٠ | ٢,٨٦ | ١,٠٥ | ٢,٨٩ | ١,٠٣ | ٢,٩٦ | ٠,٩٨ | ٢,٨٦ | ١,٠٢ | ٢,٩٢ | ٠,٩٩ | ٢,٩٤ | ٠,٨٠ | ١,٠٠ |
| (١٠) | ٣,٣٢ | ١,١٥ | ٣,٤٧ | ١,١٢ | ٣,٥٧ | ١,١٩ | ٣,٧٣ | ١,٠٧ | ٣,٦٧ | ١,٢٤ | ٣,٥٢ | ١,١٨ | ٣,٦٧ | ١,١٥ | ١,٥٤ |
| (١١) | ٣,٦٠ | ٠,٥٢ | ٣,٦٣ | ٠,٥٧ | ٣,٦٦ | ٠,٥٧ | ٣,٦٢ | ٠,٦٠ | ٣,٦٥ | ٠,٥٣ | ٣,٦٥ | ٠,٥٢ | ٣,٥٤ | ٠,٥٥ | ٠,٣٨ |
| (١٢) | ٣,٣٥ | ٠,٧٦ | ٣,٣٩ | ٠,٧٠ | ٣,٥٥ | ٠,٧٠ | ٣,٤١ | ٠,٧٥ | ٣,٥٢ | ٠,٧٤ | ٣,٤٧ | ٠,٧٠ | ٣,٥٧ | ٠,٧٣ | ١,٦٠ |
| (١٤) | ٣,٢١ | ٠,٧٧ | ٣,٣٧ | ٠,٨٧ | ٣,٥٢ | ٠,٩٠ | ٣,٤٧ | ٠,٨٢ | ٣,٥٤ | ٠,٨٠ | ٣,٥٧ | ٠,٨٣ | ٣,٦٣ | ٠,٨٢ | **٢,٦٧ |

يشير جدول (٩٥) الخاص بتحليل التباين لمتغير عدد سنوات الخبرة منذ التخرج (اقل من سنة ، سنة واحدة ، سنتين ، ٣ سنوات ، ٤ سنوات ، خمس سنوات ، ست سنوات ) وإستجابات الخريجين على الأسئلة من الرابع وحتى الرابع عشر من الإستبيان إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة بالنسبة للسؤال الرابع حيث بلغت قيمة "ف" (٣,٤٤) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، كما توجد فروق إحصائية دالة أيضا ، بالنسبة للسؤال الرابع عشر حيث بلغت قيمة "ف" (٢,٩٧) وهى دالة عند مستوى (٠١,) . وترجع الفروق بالنسبة للسؤال الرابع حسبما ظهر من نتائج إختبار شيفيه إلى الفرق بين من لديهم خبرة اقل من سنه وكل ممن لديهم خبرة خمس سنوات فأربعا فثلاثا فسنتين ، وكذلك الفرق بين من لديهم خبرة سنة واحدة وكل ممن لديهم خبرة خمس سنوات فأربعا فثلاثا فسنتين ، أما بالنسبة للسؤال الرابع عشر فإن الفروق ترجع الفرق بين من لديهم خبرة اقل من سنه وأصحاب خبرات ست سنوات حتى سنتين وإلى الفرق بين من لديهم خبرة سنة واحدة ومن لديهم خبرة لخمس سنوات .

وبالرجوع إلى جداول إختبار "ت" وجداول تحليل التباين وهى الجداول الخاصة بتحليل دلالة الفروق بين متوسطات إستجابة الخريجين على أسئلة الإستبيان من الرابع وحتى الرابع عشر طبقا لمتغيرات عينة الدراسة ، وهى متغيرات : العمر ، النوع ، الكلية ، التخصص ، سنة الإلتحاق بالوظيفة الحالية ، سنة التخرج ، جهة العمل ، النمط الوظيفى ، الوظائف السابقة، عدد سنوات الخبرة منذ التخرج ، يمكننا القول بأن الموضوعات التى عبرت عنها أسئلة الأستبيان قد تأثرت بمتغيرات العينة على النحو الذى يوضحه الجدول (٩٦) .

ويشير الجدول (٩٦) الخاص بدلالة الفروق بين المتوسطات لكل سؤال طبقا لمتغيرات عينة الخريجين إلى أن هناك أربعة من المتغيرات هى متغيرات العمر وسنة التخرج وسنة الإلتحاق بالعمل الحالى وعدد سنوات الخبرة منذ التخرج لم تترك تأثيرا إلا على موضوعى توافق الخريج مع العمل ، وأسباب تجنب الخريج العمل فى القطاع الخاص ، فى حين أن هناك متغيرات أخرى مثل

متغير الكلية التى ينتمى إليها الخريج قد ترك آثـاره علـى جميـع موضوعـات الاتسبيان ومتغيرى التخصص والنمط الوظيفى اللذين تركا آثارهما على أكثر من نصف موضوعات الإستبيان . وفى نفس الوقت نجد أن الجدول يوضح أن هنـاك موضوعات قد تأثرت بغالبية المتغيرات وهناك موضوعات أخرى لـم تتـأثر إلا بمتغير واحد أو بمتغيرين إثنين وهو أمر يحتاج إلى المزيد من الدراسة لتفسير هذه الظواهر.

تضمن إستبيان الخريجين فى نهايته سؤالا مفتوحا عاما تكون مـن أربعـة أجزاء هى:

- ما الفترة التى إستغرقتها فى البحث عن عمل بعد تخرجك وما الوسائل التـى إستخدمتها؟
- ما أهم ما استفدته من دراستك الجامعية فى مجال عملك الحالى ؟
- ما أكثر ما كان ينقص برنامج تأهيلك فى دراستك الجامعية لكى تكون أكـثر نجاحا فى عملك؟
- ما التعديلات الأساسية التى تحتاجها مناهج وبرامج الدراسة فى الكلية التـى تخرجت منها؟

وقد إستجاب الخريجون على هذه الأسئلة بما يلى :

- فيما يتعلق بفترة البحث عن العمل بعد التخرج :
  التحق (٢٨٥) خريجا بالعمل خلال اقل من ثلاثة شهور بنسبة (٣٥,٤٪)
  التحق (٢١٢) خريجا بالعمل خلال فترة تراوحت ما بين (٣-٦) أشهر بنسـبة (٢٦,٣٪)
  التحق (٥٥) خريجا بالعمل خلال فترة تراوحت ما بين (٧-١٢) شهرا بنسـبة (٦,٨٪)

## جدول رقم (٩٦)
## دلالة الفروق بين المتوسطات لكل سؤال طبقا لمتغيرات عينة الخريجين

| مسلسل | المتغيرات ومستويات الدلالة موضوع السؤال | العمر | النوع | الكلية | التخصص | سنة التخرج | الإلتحاق بالعمل | جهة العمل | النمط الوظيفي | الوظائف السابقة | عدد سنوات الخبرة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٤ | التوافق مع العمل بالنسبة للخريج | ** ٣,٦٧ | | ** ٦,٣٦ | | ** ٤,٠٦ | ** ٣,٦٧ | | | | ** ٣,٤٤ |
| ٥ | الإرتباط بين الدراسة والعمل | | | ** ١٧,٩٤ | ** ٥,٤٤ | | | | * ٤,٤٢ | | |
| ٦ | التعرف على طبيعة العمل أثناء الدراسة | | | ** ٢٤,٢١ | ** ٤,٥٦ | | | | | | |
| ٧ | مايوفره العمل الحالى من فرص التدريب المستمر | | | ** ٤,٥٧ | | | | | | | |
| ٨ | محاولة الخريج الانتقال من العمل الحالى إلى عمل آخر | | | * ٢,٦٦ | ** ٤,٤٩ | | | | * ٣,٢٣ | * ٢,٤٦- | |
| ٩ | الشعور بضعف التقدير الإجتماعى للعمل الحالى | | * ٢,٤٦- | ** ١٣,٨٠ | ** ٤,١٩ | | | * ٤,٠٨ | ** ٧,٦٦ | ** ٣,٢٦- | |
| ١٠ | إستعداد الخريج للإلتحاق بعمل لا يرتبط بالتخصص | | | ** ٨,٠٥ | * ٣,٣٨ | | | ** ٤,٩٤ | * ٣,٠٥ | | |
| ١١ | الحلول المقترحة للتخفيف من مشكلة البطالة | | * ٢,٣٧ | | | | | | * ٣,١٩ | | |
| ١٢ | أسباب تفضيل العمل فى القطاع الحكومى أو المشترك | | | ** ٧,٦١ | * ٣,٠٢ | | | * ٣,٨٧ | | | |
| ١٤ | أسباب تجنب العمل فى القطاع الخاص | ** ٣,٤٣ | * ٢,١٩ | ** ٢,٨٩ | | ** ٢,٥٨ | ** ٢,٩٤ | ** ١٣,٣٧ | ** ٨,١٧ | | ** ٢,٩٧ |

التحق (١١٠) من الخريجين بالعمل خلال فترة زادت عن سنة كاملة بنسبة (١٣,٦٪)

وهناك (١٤٤) خريجا لم يبينوا الفترة التى استغرقوها فى البحث عن عمل بنسبة (١٧,٩٪) .

- أما عن الوسائل التى استخدمها الخريجون فى البحث عن العمل فلم تخرج عما سبق ذكره فى هذا الخصوص حيث تضمنت التقدم بطلب إلى جهة العمل مباشرة (٥٩٤ بنسبة ٧٣,٧٪) ، التقدم إلى ديوان الخدمة المدنية (٤١٦ بنسبة ٥١,٦٪) أو اللجوء إلى الواسطة (١٨٩ بنسبة ٢٣,٤٪) أو التقدم إلى إعلانات التوظف (١٩ بنسبة ٢,٤٪) .

- فيما يتعلق بأهم ما إستفاده الخريج من دراسته الجامعية فى مجال عمله الحالى:
  القدرة على البحث وكتابة التقارير (٣٠ بنسبة ٣,٧٪)
  اللغة الانجليزية (٢٩ بنسبة ٣,٦٪)
  تفتح الذهن والفهم الجيد والقدرة على التعامل الجيد (١٠٨ بنسبة ١٣,٤٪)
  التدريب الميدانى (٦٥ بنسبة (٨,١٪)
  الحصول على الشهادة الجامعية (١٧ بنسبة ٢,١٪)
  الأسس النظرية والمعرفة التامة بمجال العمل (٣٢٩ بنسبة ٤٠,٨)

- فيما يتعلق بأكثر ما كان ينقص برنامج التأهيل فى الدراسة الجامعية ليكون الخريج أكثر نجاحا فى عمله :
  تدريب عملى متطور (٣٤٢ بنسبة ٤٢,٤٪)
  التعرف على المجالات المطلوبة فى سوق العمل والربط بين الدراسة النظرية والواقع العملى (١١٠ بنسبة ١٣,٦)
  تدريس مقررات متطورة مثل الحاسب الآلى (٧٦ بنسبة ٩,٤٪)
  تعلم الأسلوب الإدارى فى العمل والتعامل مع الأفراد ( ٢٨ بنسبة ٣,٥٪)

إتقان اللغة الإنجليزية (١٨ بنسبة ٢,٢٪)
لم ينقص برنامج تأهيلى شئ ( ٢٣ بنسبة ٢,٩٪)

- فيما يتعلق بالتعديلات الأساسية التى تحتاجها مناهج وبرامج الدراسة فى الكلية
  تطور المناهج وربطها بالواقع الفعلى (٢٦٥ بنسبة ٣٢,٩٪)
  التركيز على التدريب العملى المنظور (٢٠١ بنسبة ٢٤,٩٪)
  تطوير أساليب التدريس (٤٩ بنسبة ٦,١٪)
  توفير أساتذة على مستوى عال (٣٦ بنسبة ٤,٥٪)
  أن تكون الدراسة باللغة الإنجليزية أو الاهتمام على الأقل (٣١ بنسبة ٣,٨٪)
  تكثيف مقررات الحاسب الآلى (٣٢ بنسبة ٤,٠٪)
  المناهج لا تحتاج إلى تعديل (١٢ بنسبة ١,٥٪)

## رابعا : نتائج استبيان المشرفين على أعمال خريجى جامعة الكويت

يشير الجدول (٩٧) الخاص باستجابات المشرفين على الأسئلة من الأول إلى الثالث من الاستبيان الخاص بهم إلى أن الاساليب السائدة فى شغل الوظائف المتاحة تتمثل فى :

- فتح الباب أمام من يريد التقدم للعمل مباشرة بنسبة (٥٢,٢٪) .
- الإتصال بديوان الخدمة المدنية لتوفير التخصصات اللازمة بنسبة (٣٤,٥٪) .
- الاعلان عن مسابقة توظيف عامة لنختار الانسب من بين المتقدمين بنسبة (٣٣,٨٪) .
- الاستجابة لبعض الوساطة والمساعدة فى تعيين ذويهم بنسبة (٢٧,٣٪) .

أما عن الإجراءات المتبعة فى تهيئة الخريجين للعمل فيأتى فى مقدمتها طبقا لما يوضحه الجدول (٩٧) شرح إختصاصات القسم وإجراءات العمل فيه بنسبة (٨٧,١٪) ، والتعريف بأهداف العمل بنسبة (٨٥,٦٪) ثم التعريف بالهيكل التنظيمى وشاغلى وظائفه بنسبة (٦٤,٣٪) وأيضا توزيع نسخ من المطبوعات المتوفرة حول الاختصاصات والهيكل التنظيمى لدراستها بنسبة (٥٢,٩٪) ، أما عن الاجراءات التى لم يوافق عليها أكثر من (٥٠٪) من عدد المستجيبين فتمثلت فى التكليف بالعمل بأسلوب التدوير من مهمة لأخرى لفترات زمنية قصيرة بنسبة (٤٨,٤٪) ، وإتاحة الفرصة لتقديم التعقيبات الفورية بين الزملاء المشاركين فى العمل بنسبة (٣٥,٧٪) .

وفيما يتعلق بتوزيع المهام على الملتحقين بالعمل ، ذكر المشرفون من خلال استجاباتهم التى يوضحها الجدول (٩٧) أن تقدير الرئيس المباشر لمصلحة العمل هو أول الأساليب المرعية فى التوزيع بنسبة (٨٠,١٪) ، يليه التخصص الرئيسى للخريج بنسبة (٦٣٪) وما يظهر من أداء كل خريج أثناء تدويره فى مختلف أعمال القسم بنسبة (٥٠,١) – رغم أن المشرفين رفضوا أن يكون التدوير أحد أساليب التهيئة للعمل بنسبة (٥١,٦٪) – ثم يأتى بعد ذلك رفض المشرفين لكل

من الرغبة الشخصية أو التوصية الخارجية كأساس للتوزيـــع بنســـبة (٦٥,٧٪) ، (٨٣,٩٪) على التوالى .

### جدول رقم (٩٧)
### إستجابات المشرفين حول تعيين الخريجين وتهيئتهم وتوزيعهم عليه
### ( التكرارات – النسب المئوية )

| م | العبارة | الاستجابة | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | نعم | | لا | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ |
| ١ | **نحصل على ما يحتاجه العمل من خريجى جامعة الكويت عـــن طريق :** | | | | |
| ١-١ | الإتصال بديوان الخدمة المدنية لتوفير التخصصات والأعداد لدينا | ١٨٢ | ٣,٥ | ٣,٤٥ | ٦٥,٥ |
| ١ -٢ | الإعلان عن مسابقة توظيف عامة لنختار الأنسب بين المتقدمين | ١٧٨ | ٣٣,٨ | ٣٤٩ | ٦٦,٢ |
| ١-٣ | الإستجابة لبعض الوساطة والمساعدة فى تعيين ذويهم لدينا | ١٤٤ | ٣٣,٨ | ٤٩ | ٦٦,٢ |
| ١-٤ | فتح الباب أمام من يريد التقدم للعمل لدينا مباشرة | ٢٧٥ | ٥٢,٢ | ٥٢٥ | ٤٧,٨ |
| ٢ | **عند التحاق أحد خريجى جامعة الكويت بالعمل معنا ، نحرص على أن نوفر له التهيئة المناسبة للعمل وذلك من خلال :** | | | | |
| ٢-١ | التعريف بأهداف العمل | ٤٥١ | ٨٥,٦ | ٧٦ | ١٤,٤ |
| ٢-٢ | شرح اختصاصات القسم /الادارة واجراءات العمل فيه | ٤٥٩ | ٨٧,١ | ٦٨ | ١٢,٩ |
| ٢-٣ | تقديم الهيكل التنظيمي للقسم/الادارة والتعرف على شاغلي وظائفه | ٣٣٩ | ٦٤,٣ | ١٨٨ | ٣,٧ |
| ٢-٤ | توزيع نسخ من المطبوعات المتوفرة حول الاختصاصات والهيكـــل التنظيمي لدراستها | ٢٧٩ | ٥٢,٩ | ٢٤٨ | ٤٧,١ |
| ٢-٥ | التكليف بالعمل بأسلوب التدوير من مهمة لأخـــرى لفـــترات زمنيـــة قصيرة | ٢٥٥ | ٤٨,٤ | ٢٧٢ | ٥١,٦ |
| ٢-٦ | إتاحة فرصة تقديم التعقيبات الفورية بين الزملاء والمشـــاركين فـــى العمل | ١٨٨ | ٣٥,٧ | ٣٣٩ | ٦٤,٣ |
| ٣ | **يتم إسناد المهام على الملتحقين بالعمل بناء على:** | | | | |
| ٣-١ | الرغبة الشخصية لكل منهم | ١٨١ | ٣٤,٣ | ٣٤٦ | ٦٥,٧ |
| ٣-٢ | تقدير الرئيس المباشر لحاجة/ مصلحة العمل | ٤٢٢ | ٨٠,١ | ١٠٥ | ٣٩,٩ |
| ٣-٣ | ما يظهر من أداء كل خريج أثناء تدويره فى مختلف أعمال القسم | ٢٦٤ | ٥٠,١ | ٢٦٣ | ٤٩,٩ |
| ٣-٤ | تدخل توصية خارجية بطلب أسناد عمل ما لشخص معين | ٨٥ | ١٦,١ | ٤٤٢ | ٨٣,٩ |
| ٣-٥ | التخصص الرئيسى لكل خريج | ٣٣٢ | ٦٣,٠ | ١٩٥ | ٣٧,٠ |

وقد اضاف المشرفون فى استجاباتهم على السؤال المفتوح أنهم يحصلـــون على ما يحتاجونه للعمل من الخريجين عن طريق التعاقدات الخارجية أو النقل من جهات أخرى وكذلك متابعة كشوف بأسماء الخريجين أو المتوقع تخرجهم . وفيما يتعلق بتهيئة الخريجين للعمل أضافوا عقـــد دورات تعريفيـــة بـــالعمل وإطـــلاع الخريجين على المشروعات والأعمال السابقة وأيضا تنظيـــم زيـــارات ميدانيـــة للخريجين .

يشير الجدول (٩٨) الخاص باستجابات الخريجين حول آرائهم فـــى قـــدرة خريجى جامعة الكويت الذين التحقوا بالعمل لديهم على التوافق مع العمل إلـــى أن المشرفين يلاحظون أن المسار الذى يتخذه توافق الخريج يأتى فى مقدمة توافـــق الخريج مع زملاء العمل بمتوسط (٤,٠٣) ثم التوافق مع طبيعة العمل نفسه ، ومع الرؤساء المباشرين ومع المرؤوسين بمتوسط (٣,٨٨) ، (٣,٨٧) ، (٣,٨٤) علـــى التوالى ، وبعدها يأتى فى مرتبة واحدة تقريبا كل من التوافق مع الإختصاصـــات المسندة اليهم ، ومع الأقسام الأخرى ، ومع المراجعين بمتوسط (٣,٧١) ، (٣,٧٠) ، (٣,٧٠) على التوالى وآخر مراتب هذا التوافق طبقا لآراء المشرفين يتمثل فـــى التوافق مع إجراءات العمل بمتوسط (٣,٦٧) فـــالتوافق مـــع الأدوات والأجهـــزة المتوفرة بمتوسط (٣,٦٥) ، وأخيرا التطورات التكنولوجية الحديثة فى مجال العمل بمتوسط (٣,٥٧) .

ويلاحظ على إستجابات المشرفين على هذا السؤال بصفة عامـــة ارتفـــاع متوسطاتها فليس فيها ما يقل عن (٣,٥) مما يشير إلى أنهم يلاحظون بالفعل توافق الخريجين مع جوانب العمل المختلفة بما يتضمنه من علاقات واجـــراءات وأدوات وغيرها ، ورغم ارتفاع عدد من أجابوا فى فئة أوافق إلى حد ما إلا أن ندرة مـــن أجابوا بعدم الموافقة قد ساعدت على ارتفاع المتوسطات بالشكل الـــذى يوضحـــه الجدول (٩٨) .

جدول رقم (٩٨)

استجابات المشرفين حول قدرة خريجى جامعة الكويت الذين التحقوا بالعمل لديهم على التوافق مع العمل

( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط– الانحراف المعيارى)

| رقم السؤال | العبارة | الاستجابة ن = ٥٢٧ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٤ | لاحظت أن خريجى جامعة الكويت الذين التحقوا بالعمل معنا قادرون على التوافق مع : | | | | | | | | | | | | |
| ٤-١ | طبيعة العمل نفسه | ١٢٩ | ٢٤,٥ | .٢٣ | ٤٣,٦ | ١٤٩ | ٢٨,٣ | ١٦ | ٣,٠ | ٣ | ٠,٦ | ٣,٨٨ | ٠,٨٣ |
| ٤-٢ | رؤسائهم المباشرين | ١٢٠ | ٢٢,٨ | ٢٣٧ | ٤٥,٠ | ١٥٥ | ٢٩,٤ | ١٢ | ٢,٣ | ٣ | ٨٦ | ٣,٨٧ | ٠,٨١ |
| ٤-٣ | زملائهم فى العمل | ١٤٩ | ٢٨,٣ | ٢٥٧ | ٤٨,٨ | ١١٢ | ٢١,٣ | ٧ | ١,٣ | ٢ | ٠,٤ | ٤,٠٣ | ٠,٧٦ |
| ٤-٤ | مرؤسيهم | ١١٨ | ٢٢,٤ | ٢٢٣ | ٤٢,٣ | ١٧١ | ٣٢,٤ | ١٢ | ٢,٣ | ٣ | ٠,٦ | ٣,٨٤ | ٠,٨٢ |
| ٤-٥ | المراجعين (أو المستفيدين من عملهم مباشرة) | ٩٢ | ١٧,٥ | ٢١٥ | ٤٠,٨ | ١٩٣ | ٣٦,٦ | ٢٢ | ٤,٢ | ٥ | ٠,٩ | ٣,٧٠ | ٠,٨٤ |
| ٤-٦ | الأدوات والأجهزة المتوفرة | ٨٦ | ١٦,٣ | ٢٠٥ | ٣٨,٩ | ٢٠٨ | ٣٩,٥ | ٢٣ | ٤,٤ | ٥ | ٠,٩ | ٣,٦٥ | ٠,٨٤ |
| ٤-٧ | الإختصاصات المسندة اليهم | ٩٥ | ١٨,٠ | ٢١٧ | ٤١,٢ | ١٨٧ | ٣٥,٥ | ٢٥ | ٤,٧ | ٣ | ٠,٦ | ٣,٧١ | ٠,٨٣ |
| ٤-٨ | إجراءات العمل التى يمارسون من خلالها إختصاصاتهم | ٨٥ | ١٦,١ | ٢١٦ | ٤١,٠ | ١٩٧ | ٣٧,٤ | ٢٤ | ٤,٦ | ٥ | ٠,٩ | ٣,٦٧ | ٠,٨٣ |
| ٤-٩ | العلاقات مع الأقسام الأخرى | ٨٣ | ١٥,٧ | ٢٢٨ | ٤٣,٣ | ١٩٤ | ٣٦,٨ | ١٧ | ٣,٢ | ٥ | ٠,٩ | ٣,٧٠ | ٠,٨١ |
| ٤-١٠ | التطورات التكنولوجية الحديثة فى مجال العمل | ٧٩ | ١٥,٠ | ١٩٣ | ٣٦,٦ | ٢١٤ | ٤٠,٦ | ٣٤ | ٦,٥ | ٧ | ١,٣ | ٣,٥٧ | ٠,٨٧ |

جدول رقم (٩٩)
استجابات المشرفين حول نتائج الدراسة الجامعية بالنسبة للخريجين
(التكرارات - النسب المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى)

| م | العبارة | الإستجابة ن = ٥٢٧ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٥ | تبين لى من خلال متابعتى لأداء خريجى جامعة الكويت لأعمالهم أن دراستهم الجامعية قد حققت لهم ما يلى : | | | | | | | | | | | | |
| ٥-١ | ساعدتهم الأسس النظرية فى فهم طبيعة العمل الحالى | ٩٧ | ١٨,٤ | ١٥٧ | ٢٩,٨ | ٢٠١ | ٣٨,١ | ٠ | ١١,٤ | ١٢ | ٢,٣ | ٣,٥١ | ٠,٩٩ |
| ٥-٢ | أسهم تدريبهم الميدانى فى إكتسابهم مهارات يطبقونها حاليا فى العمل | ١٠٩ | ٢٠,٧ | ١٥٧ | ٢٩,٨ | ١٧٩ | ٣٤,٠ | ٧٤ | ١٤,٠ | ٨ | ١,٥ | ٣,٥٤ | ١١,٠٢ |
| ٥-٣ | تعرفوا على مشكلات تتطابق مع ما يواجهونه حاليا | ٦٢ | ١١,٨ | ١٤١ | ٢٦,٨ | ٢١٠ | ٣٩,٨ | ١٠١ | ٦٩,٢ | ١٣ | ٢,٥ | ٣,٢٦ | ٠,٩٨ |
| ٥-٤ | وفرت لهم دراستهم معرفة بأحدث التطورات العلمية والتكنولوجية فى المجال | ٥١ | ٩,٧ | ١٢٩ | ٢٤,٥ | ٢٤٥ | ٤٦,٥ | ٨٦ | ١٦,٣ | ١٦ | ٣,٠ | ٣,٢١ | ٠,٩٣ |
| ٥-٥ | القدرة على التفكير المسبق فى المشكلات قبل مواجهتها | ٤٢ | ٨,٠ | ١٢٢ | ٢٣,١ | ٢٤٠ | ٤٥,٥ | ١٠٨ | ٢٠,٥ | ١٥ | ٢,٨ | ٣,١٣ | ٠,٩٢ |

**جدول رقم (١٠٠)**

**استجابات المشرفين حول فرص التدريب المستمر للخريجين**

**( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )**

| رقم السؤال | العبارة | الإستجابة ن = ٥٢٧ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٦ | **توفر لكل من يلتحق بالعمل معنا من خريجى جامعة الكويت** | | | | | | | | | | | | |
| ٦-١ | نقل الخبرة المباشرة أثناء العمل تحت اشراف أحد الزملاء المميزين فى العمل | ٢١٨ | ٤١,٤ | ٢١٢ | ٤٠,٢ | ٨٣ | ١٥,٧ | ٩ | ١,٧ | ٥ | ٠,٩ | ٤,١٩ | ٠,٨٣ |
| ٦-٢ | عقد حلقات نقاشية منتظمة حول جوانب العمل المختلفة | ١٤٨ | ٢٨,١ | ١٨٩ | ٣٥,٩ | ١٣٦ | ٢٥,٨ | ٤٠ | ٧,٦ | ١٤ | ٢,٧ | ٣,٧٩ | ١,٠٢ |
| ٦-٣ | تقديم نماذج أداء وعروض عمل مميزة ومناقشتها | ١٤٦ | ٢٧,٧ | ١٧٢ | ٣٢,٦ | ١٥٠ | ٢٨,٥ | ٤٩ | ٩,٣ | ١٠ | ١,٩ | ٣,٧٥ | ١,٠٢ |
| ٦-٤ | الترشيح لحضور دورات تدريبية متنوعة فى مختلف جوانب العمل | ٢٣٧ | ٤٥,٠ | ١٩٥ | ٣٧,٠ | ٧٤ | ١٤,٠ | ١٤ | ٢,٧ | ٧ | ١,٣ | ٤,٢٢ | ٠,٨٨ |
| ٦-٥ | الترشيح لبعثات دراسية متخصصة خارج البلاد | ٨٢ | ١٥,٦ | ١٢٢ | ٢٣,١ | ١٩٠ | ٣٦,١ | ٩٠ | ١٧,١ | ٤٣ | ٨,٢ | ٣,٢١ | ١,١٤ |

وفى إستجابة المشرفين على السؤال المفتوح أوضحوا أن الدراسة الجامعية قد أسهمت فى تمكن بعض الخريجين من اللغة وكذلك زيادة القدرة علـــى تحمــل المسئولية .

يشير الجدول السابق رقم (١٠٠) الخاص باستجابات المشرفين حـــول مـــا يتيحه العمل الحالى للخريجين من فرص التدريب المستمر إلى أن أكـــثر أســـاليب التدريب إنتشارا هو أسلوب الترشيح لحضور دورات تدريبية متنوعة فى مختلف جوانب العمل بمتوسط (٤,٢٢) يليه أسلوب نقل الخبرة المباشرة أثناء العمل تحت إشراف أحد الزملاء المميزين فى العمل بمتوسط (٤,١٩) ثم يأتى أســـلوب عقـــد حلقات نقاشية منتظمة حول جوانب العمل المختلفة وتقديم نماذج أداء وعـــــروض عمل مميزة ومناقشتها بمتوسط (٣,٧٩) ، (٣,٧٥) على التوالى ، وأخيرا الترشيح لبعثات دراسية متخصصة خارج البلاد والذى بلغ متوسطه (٣,٢١) فقط .

يشير الجدول (١٠١) الخاص باستجابات المشرفين حول أســـــباب رغبـــة بعض الخريجين الانتقال إلى عمل آخر بديلا عن عملهم الحالى ، إلى أن أهم هذه الأسباب طبقا لآراء المستجيبين هو صعوبة تقبل الخريج لأساليب العمل الســـــائدة بمتوسط (٣,٣١) ، يليه عدم توفر مستقبل مهنى منظور للعمل الحـــالى بمتوســـط (٣,٢١) ثم ندرة فرص الترقى فى العمل الحالى بمتوسط (٣,١٨) . ومن الملفـــت للنظر أن تظهر الإستجابات أن عدم إرتباط العمل الحالى بالدراســـة الجامعيـــة ، وضعف التقدير الإجتماعى للعمل الحالى يحتلان نفس المرتبـــة تقريبـــا بمتوســـط (٣,١٢ ، ٣,١١) وهناك ثلاثة من الأسباب تقل متوسطاتها عن المتوسط العام وهى الشعور بتعارض أفكار الخريج مع الفكر السائد فى العمل ومحدودية ما يحصـــــل عليه الخريج من تدريب وأخيرا عجز الخريج عن التوافق مع الآخرين فى العمـــل بمتوسطات (٢,٩٨) ، (٢,٩٠) ، (٢,٨٢) على التوالى .

واضاف المشرفون إلى الأسباب الموضحة سلفا حـــب بعـــض الخريجيـــن للتغيير وكثافة العمل الحالى مما يدفعهم لمحاولة الإنتقال إلى أعمال أخرى .

يشير الجدول رقم (١٠٢) الخاص باستجابات المشرفين حول الأسباب التى تدفع بعض الخريجين إلى قبول وظائف لا ترتبط بتخصصاتهم إلى أن أهم هذه الأسباب هو الرغبة فى الحصول على مرتب أكبر بمتوسط (٤,٢٦) والإحساس بأن العمل الجديد يوفر مركزا إجتماعيا أفضل بمتوسط (٤,١٣) وإمكانية الحصول على ترقيات أسرع بمتوسط (٤,٠٦) ، أو إذا كان العمل يوفر راحة أكثر بمتوسط (٣,٩٣) وأخيرا إذا كان العمل الجديد يسمح بالحصول على فترات إجازات أطول بمتوسط (٣,٧٠).

واضاف المشرفون فى إستجاباتهم على السؤال المفتوح أسبابا أخرى لقبول الخريج العمل فى غير تخصصه منها ، عدم وجود فرص عمل مناسبة تتفق مع تخصصه أو عدم تقبل الخريج لتخصصه أصلا ، أو التوافق مع العادات والتقاليد كعدم وجود اختلاط بين الجنسن مثلا وأحيانا ارتباط الخريج بالمسئول عن العمل بصلة قرابة.

يشير الجدول رقم (١٠٣) الخاص باستجابات المشرفين حول أسباب تجنبهم تشغيل الخريج الكويتى فى المؤسسات إلى جملة من السلبيات التى وافقوا عليها إلى حد ما ولم يوافق عليها صراحة سوى عدد قليل من المستجيبين ، فى حين تزايدت أعداد الرافضين لها من المستجيبين طبقا لما يوضحه الجدول المشار اليه ومع ذلك فإن هذه الأسباب يأتى فى مقدمتها أن الخريج الكويتى مكلف إقتصاديا مقارنة بالوافد بمتوسط (٢,٩٤) ، وأن لديه طموحا يتعدى قدرة المؤسسة على إستيعابه بمتوسط (٢,٧٦) ، وأنه متقلب الأهواء وغير مستقر نفسيا ووظيفيا بمتوسط (٢,٦٩) ، كما أنه يتغيب علن العمل دون إنذار بمتوسط (٢,٦٢) وأنه يفتقر إلى الطموح السوى الذى يستهدف تطوير قدراته وسبل أدائه بمتوسط (٢,٦٠) وكذلك لا يظهر الرغبة فى تطوير نفسه ذاتيا بمتوسط (٢,٥٩) . أما ضعف الإعداد الأكاديمى والمهارى والفنى بمتوسط (٢,٥٧) ، وعدم الجدية بمتوسط (٢,٥٦) وأنه لايحسن التعامل مع رسائه ومرؤسيه بمتوسط (٢,٤١) ، وأنه لايحترم نظم العمل وتشريعاته بمتوسط (٢,٣٨) وغير منضبط سلوكيا داخل المؤسسة بمتوسط (٢,٢٤) فجميعها تحتل مكانها بعد المتوسط العام لهذا السؤال والذى بلغ (٢,٥٨) .

جدول رقم (١٠١)
إستجابات المشرفين حول أسباب رغبة بعض الخريجين الإنتقال إلى عمل آخر
( التكرارات - النسب المنوية - المتوسط - الإنحراف المعيارى)

| رقم السؤال | العبارة | الإستجابة ن = ٥٢٧ أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ٧ | **ألاحظ أن بعضا من خريجي جامعة الكويت الملتحقين بالعمل معنا يرغبون في الإنتقال لأعمال أخرى وقد يرجع ذلك في إعتقادى إلى :** | | | | | | | | | | | | |
| ٧-١ | عدم إرتباط العمل الحالى بدراستهم الجامعية | ٨٠ | ١٥٨ | ١١٨ | ٢٢,٤ | ١٦١ | ٣٠,٦ | ١٢٣ | ٢٣,٣ | ٤٥ | ٨,٥ | ٣,١٢ | ١,١٨ |
| ٧-٢ | صعوبة تقبلهم لأساليب العمل السائدة | ٧٩ | ١٥,٠ | ١٣٨ | ٢٦,٢ | ١٩٦ | ٣٧,٢ | ٩٦ | ١٨,٢ | ١٨ | ٣,٤ | ٣,٣١ | ١,٠٤ |
| ٧-٣ | العجز عن التوافق مع الآخرين فى العمل | ٣٨ | ٧,٢ | ٨٠ | ١٥,٢ | ١٩٢ | ٣٦,٤ | ١٨٣ | ٣٤,٧ | ٣٤ | ٦,٥ | ٢,٨٢ | ١,٠١ |
| ٧-٤ | الشعور بتعارض أفكارهم مع الفكر السائد فى العمل | ٤٩ | ٩,٣ | ٩٦ | ١٨,٢ | ١٩٩ | ٣٧,٨ | ١٦١ | ٣٠,٦ | ٢٢ | ٤,٢ | ٢,٩٨ | ١,٠١ |
| ٧-٥ | عدم توفر مستقبل مهنى منظور للعمل الحالى | ٨٨ | ١٦,٧ | ١١٢ | ٢١,٣ | ١٧٩ | ٣٤,٠ | ١١٧ | ٢٢,٢ | ٣١ | ٥,٩ | ٣,٢١ | ١,١٤ |
| ٧-٦ | ضعف التقدير الإجتماعى للعمل الحالى | ٨٩ | ١٦,٩ | ١٠٥ | ١٩,٩ | ١٥٤ | ٢٩,٢ | ١٣١ | ٢٤,٩ | ٤٨ | ٩,١ | ٣,١١ | ١,٢٢ |
| ٧-٧ | ندرة فرص الترقى فى العمل الحالى | ٨٢ | ١٥,٦ | ١١٠ | ٢٠,٩ | ١٨٨ | ٣٥,٧ | ١١٤ | ٢١,٦ | ٣٣ | ٦,٣ | ٣,١٨ | ١,١٣ |
| ٧-٨ | محدودية ما يحصلون عليه من تدريب فى العمل الحالى | ٥٤ | ١٠,٢ | ٨٢ | ١٥,٦ | ١٩١ | ٣٦,٢ | ١٥٩ | ٣٠,٢ | ٤١ | ٧,٨ | ٢,٩٠ | ١,٠٨ |

جدول رقم (١٠٢)

إستجابات المشرفين حول أسباب قبول بعض الخريجين العمل فى وظائف غير مرتبطة بتخصصاتهم

( التكرارات - النسب المئوية - المتوسط - الانحراف المعيارى)

| رقم السؤال | العبارة | الإستجابة ن = ٥٢٧ أوافق تماما ت | % | أوافق ت | % | أوافق إلى حد ما ت | % | لا أوافق ت | % | لا أوافق مطلقا ت | % | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٨ | **يقبل بعض خريجى جامعة الكويت العمل فــى وظائف غير مرتبطة بتخصصــاتهم الدراســية وبصفة خاصة فى حالات مثل :** | | | | | | | | | | | | |
| ٨-١ | إمكانية الحصول على ترقيات أسرع | ٢٣١ | ٤٣,٨ | ١٦٠ | ٣٠,٤ | ٨٤ | ١٥,٩ | ٣٨ | ٧,٢ | ١٤ | ٢,٧ | ٤,٠٦ | ١,٠٦ |
| ٨-٢ | الحصول على رواتب أكبر | ٢٨٠ | ٥٣,١ | ١٤١ | ٢٦,٨ | ٧٢ | ١٣,٧ | ٣٠ | ٥,٧ | ٤ | ٠,٨ | ٤,٢٦ | ٠,٩٥ |
| ٨-٣ | الإحساس بأن العمل يوفر له مركزا اجتماعيا أفضل | ٢٢٨ | ٤٣,٣ | ١٦٦ | ٣١,٥ | ١١٠ | ٢٠,٩ | ٢٠ | ٣,٨ | ٣ | ٠,٦ | ٤,١٣ | ٠,٩١ |
| ٨-٤ | الحصول على فترات إجازة أطول | ١٥٨ | ٣٠,٠ | ١٤٢ | ٢٦,٩ | ١٥٠ | ٢٨,٥ | ٦٤ | ١٢,١ | ١٣ | ٢,٥ | ٣,٧٠ | ١,١٠ |
| ٨-٥ | إذا كان العمل يحقق راحة أكثر | ٢٠١ | ٣٨,١ | ١٤٧ | ٢٧,٩ | ١٣٢ | ٢٥,٠ | ٣٤ | ٦,٥ | ١٣ | ٢,٥ | ٣,٩٣ | ١,٠٥ |

## جدول رقم (١٠٣)
## إستجابات المشرفين حول أسباب تجنب تشغيل الخريج الكويتى فى المؤسسات
## ( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى)

| رقم السؤال | العبارة | الإستجابة ن = ٥٢٧ أوافق تماما ت | % | أوافق ت | % | أوافق إلى حد ما ت | % | لا أوافق ت | % | لا أوافق مطلقا ت | % | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٩ | **لا أفضل عمل الخريج الكويتــى فــى مؤسســة بسبب:** | | | | | | | | | | | | |
| ٩-١ | ضعف إعداده الأكاديمى والمهارى والفنى | ٣٨ | ٧,٢ | ٤٦ | ٨,٧ | ١٦٣ | ٣٠,٩ | ٢١٢ | ٤٠,٢ | ٦٨ | ١٢,٩ | ٢,٥٧ | ١,٠٥ |
| ٩-٢ | التغيب عن العمل بدون إنذار | ٢٩ | ٥,٥ | ٧١ | ١٣,٥ | ١٦٧ | ٣١,٧ | ١٩١ | ٣٦,٢ | ٦٩ | ١٣,١ | ٢,٦٢ | ١,٠٥ |
| ٩-٣ | له مزاجية متقلبة الأهواء وغير مستقر نفسيا ووظيفيا | ٢٨ | ٥,٣ | ٨٧ | ١٦,٥ | ١٧١ | ٣٢,٤ | ١٧٧ | ٣٣,٦ | ٦٤ | ١٢,١ | ٢,٦٩ | ١,٠٥ |
| ٩-٤ | الطموح الذى يتعدى قدرة المؤسسة على إستيعابه | ٢٨ | ٥,٣ | ٨٠ | ١٥,٢ | ٢٠٩ | ٣٩,٧ | ١٥٨ | ٣٠,٠ | ٥٢ | ٩,٩ | ٢,٧٦ | ١,٠٠ |
| ٩-٥ | مكلف اقتصاديا مقارنة بالوافد | ٨٠ | ١٥,٢ | ٨٤ | ١٥,٩ | ١٥٩ | ٣٠,٢ | ١٣٢ | ٢٥,٠ | ٧٢ | ١٣,٧ | ٢,٩٤ | ١,٢٥ |
| ٩-٦ | تدنى مستويات أدائهم مع صعوبة التخلص منهم | ٢٦ | ٤,٩ | ٦٠ | ١١,٤ | ١٩٥ | ٣٧,٠ | ١٨٧ | ٣٥,٥ | ٥٩ | ١١,٢ | ٢,٦٣ | ٠,٩٩ |
| ٩-٧ | يفتقر إلى الطموح السوى الذى يستهدف تطويــر قدراتــه وسبل أدائه | ١٧ | ٣,٢ | ٧٧ | ١٤,٦ | ١٨٠ | ٣٤,٢ | ١٨٦ | ٣٥,٣ | ٦٧ | ١٢,٧ | ١٢,٦٠ | ٠,٩٩ |
| ٩-٨ | غير منضبط سلوكيا داخل المؤسسة | ١١ | ٢,١ | ٣٥ | ٦,٦ | ١٣٨ | ٢٦,٢ | ٢٢٩ | ٤٣,٥ | ١١٤ | ٢١,٦ | ٢,٢٤ | ٠,٩٤ |
| ٩-٩ | لايحترم نظم العمل وتشريعاته | ١٨ | ٣,٤ | ٤٣ | ٨,٢ | ١٥٥ | ٢٩,٤ | ٢١٥ | ٤٠,٨ | ٩٦ | ١٨,٢ | ٢,٣٨ | ٠,٩٨ |
| ٩-١٠ | - عدم الجدية | ١٧ | ٣,٢ | ٤٩ | ٩,٣ | ٢١٨ | ٤١,٤ | ١٧٠ | ٣٢,٣ | ٧٣ | ١٣,٩ | ٢,٥٦ | ٠,٩٥ |
| ٩-١١ | - لايحسن التعامل مع رؤسائه ومرؤسيه | ١١ | ٢,١ | ٣٩ | ٧,٤ | ١٩٢ | ٣٦,٤ | ١٩٧ | ٣٧,٤ | ٨٨ | ١٦,٧ | ٢,٤١ | ٠,٩٢ |
| ٩-١٢ | - لايظهر الرغبة فى تطوير نفسه ذاتيا | ١٥ | ٢,٨ | ٣٨ | ٧,٢ | ٢٥٤ | ٤٨,٢ | ١٥٤ | ٢٩,٢ | ٦٦ | ١٢,٥ | ٢,٥٩ | ٠,٩٠ |

**جدول رقم (١٠٤)**

**إستجابات المشرفين حول مقترحات التخفيف ومشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت**

**( التكرارات – النسب المئوية – المتوسط – الانحراف المعيارى )**

| رقم السؤال | العبارة | الإستجابة ن = ٥٢٧ | | | | | | | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | | أوافق | | أوافق إلى حد ما | | لا أوافق | | لا أوافق مطلقا | | | |
| | | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | ت | ٪ | | |
| ١٠ | ارى أنه للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت يجب : | | | | | | | | | | | | |
| ١٠-١ | الحد من قبول الطلاب بالجامعة | ٤٧ | ٨,٩ | ٤١ | ٧,٨ | ١٢٤ | ٢٣,٥ | ١٦٨ | ٣١,٩ | ١٤٧ | ٢٧,٩ | ٢,٣٨ | ١,٢٢ |
| ١٠-٢ | قصر التعليم الجامعى على التخصصات التى تتوافر فيها وظائف | ٩١ | ١٧,٣ | ٩٠ | ١٧,١ | ١٦٠ | ٣٠,٤ | ١١٠ | ٢٠,٩ | ٧٦ | ١٤,٤ | ٣,٠٢ | ١,٢٨ |
| ١٠-٣ | تعيين الخريجين فى القطاع الخاص مع دعم رواتبهم من الحكومة لمدة معينة | ٢٠٩ | ٣٩,٧ | ١٤٤ | ٢٧,٣ | ١٣٤ | ٢٥,٤ | ٢٧ | ٥,١ | ١٣ | ٢,٥ | ٣,٩٧ | ١,٠٤ |
| ١٠-٤ | إحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية فى كافة التخصصات | ٢١٢ | ٤٠,٢ | ٩٣ | ١٧,٦ | ١٤٦ | ٢٧,٧ | ٥٨ | ١١,٠ | ١٨ | ٣,٤ | ٣,٨٠ | ١,١٨ |
| ١٠-٥ | إحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية فى بعض التخصصات | ٢٠٤ | ٣٨,٧ | ١٣٧ | ٢٦,٠ | ١٤٢ | ٢٦,٩ | ٢٧ | ٥,١ | ١٧ | ٣,٢ | ٣,٩٢ | ١,٠٧ |
| ١٠-٦ | فتح جامعة أهلية | ٢٠٦ | ٣٩,١ | ١٢٨ | ٢٤,٣ | ١٢١ | ٢٣,٠ | ٥٤ | ١٠,٢ | ١٨ | ٣,٤ | ٣,٨٥ | ١,١٥ |
| ١٠-٧ | توعية الطلاب بأهم التخصصات اللازمة لسوق العمل والتنمية | ٣٥٩ | ٦٨,١ | ٩٣ | ١٧,٦ | ٧٠ | ١٣,٣ | ١ | ٠,٢ | ٤ | ٠,٨ | ٤,٥٢ | ٠,٧٩ |

يشير جدول رقم (١٠٤) الخاص باستجابات المشرفين حول آرائهـــم فـــى كيفية التخفيف من مشكلة البطالة المتنامية بين خريجى جامعة الكويـــت إلـــى أن الأسلوب الذى يتصور الحلول جميعا هو توعية الطلاب بأهم التخصصات اللازمة لسوق العمل والتنمية حيث حقق هذا الإقتراح متوسطا يقترب من درجة الإجمـــاع وهو (٤,٥) ، ثم يأتى بعد ذلك تعيين الخريجين فى القطاع الخـــاص مـــع دعـــم رواتبهم من الحكومة لمدة معينة بمتوسط (٣,٩٧) ، إحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية فى بعض التخصصات بمتوسط (٣,٩٢) وفى كافة التخصصات بمتوسط (٣,٨٠) . وفتح جامعة أهلية بمتوسط (٣,٨٥) ، وهناك أسلوبان لم ينالا ألا اقـــل موافقة وأعلى درجات الرفض مقارنة مع البنود الأخرى وهما الحد مـــن قبـــول الطلاب بالجامعة بمتوسط (٢,٣٨) وقصر التعليم الجامعى على التخصصات التى تتوافر فيها وظائف بمتوسط (٣,٠٢) .

ومن الأساليب التى اضافها المشرفون فى استجابتهم على السؤال المفتـــوح أسلوب التشجيع على التقاعد المبكر وإضافة مميزات محددة له ، وكذلـــك توجـــه الشباب نحو العمل العسكرى .

يشير الجدول السابق رقم(١٠٥) الخاص بتحليل التباين لمتغير جهة العمـــل وهل هى حكومية أم قطاع مشترك أم قطاع خاص ، وإستجابات المشرفين علـــى الأسئلة من الرابع وحتى العاشر إلى أنه لا توجد فـــروق إحصائيـــة دالـــة بيـــن متوسطات الإستجابة على الأسئلة من الرابع وحتى التاسع أمـــا بالنســـبة للســـؤال العاشر فقد بلغت قيمة " ف " (١٠,٤٨) وهى دالة عند مســـتوى (٠١,) وترجـــع الفروق الإحصائية الدالة الخالصة بالسؤال العاشر إلـــى الفـــرق بيـــن متوســـط إستجابات المشرفين العاملين فى القطاع المشترك والمشرفين العاملين فى القطـــاع الحكومى ، وذلك طبقا لنتائج إختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البعدية .

## جدول رقم (١٠٥)

### ملخص تحليل التباين لمتغير جهة العمل واستجابات المشرفين على الإستبيان

| جهة العمل | قطاع حكومي (ن = ٤٥٦) | | قطاع مشترك (ن = ٤١) | | قطاع خاص (ن = ٣٠) | | " ف " |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٧٨ | ٠,٦١ | ٣,٥٩ | ٠,٥٠ | ٣,٧٢ | ٠,٦١ | ٢,٠٧ |
| (٥) | ٣,٣٦ | ٠,٧٦ | ٣,١٥ | ٠,٦٦ | ٣,١٨ | ٠,٦٧ | ٢,٠٨ |
| (٦) | ٣,٨٥ | ٠,٧٠ | ٣,٦٩ | ٠,٥٨ | ٣,٧٣ | ٠,٧٣ | ١,٤١ |
| (٧) | ٣,١٠ | ٠,٧٣ | ٢,٩٢ | ٠,٧٠ | ٢,٩٠ | ٠,٥٩ | ٢,١٤ |
| (٨) | ٤,٠٤ | ٠,٧٦ | ٣,٩١ | ٠,٦٦ | ٣,٧٦ | ٠,٩٣ | ٢,٣١ |
| (٩) | ٢,٥٩ | ٠,٧٢ | ٢,٦١ | ٠,٧٩ | ٢,٤١ | ٠,٦٣ | ٠,٩٨ |
| (١٠) | ٣,٦٨ | ٠,٥٦ | ٣,٢٦ | ٠,٥٥ | ٣,٥٧ | ٠,٤٦ | **١٠,٤٨ |

## جدول رقم (١٠٦)

### ملخص تحليل التباين لمتغير المؤهلات العلمية وإستجابات المشرفين على الإستبيان

| المؤهلات العلمية | دبلوم أو اقل (ن = ٧٧) | | بكالوريس (ن = ٤٢٣) | | ماجستير أو دكتوراه (ن = ٢٧) | | " ف " |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٦٤ | ٠,٥٣ | ٣,٧٩ | ٠,٦١ | ٣,٧٧ | ٠,٥٨ | ١,٩٧ |
| (٥) | ٣,٤٥ | ٠,٦٩ | ٣,٣٣ | ٠,٧٦ | ٣,٠٨ | ٠,٦٢ | ٢,٤٦ |
| (٦) | ٣,٨٢ | ٠,٨١ | ٣,٨٤ | ٠,٦٨ | ٣,٧٥ | ٠,٥٩ | ٠,٢٥ |
| (٧) | ٣,٠٢ | ٠,٧٩ | ٣,١١ | ٠,٧٢ | ٢,٨١ | ٠,٥٢ | ٢,٥٤ |
| (٨) | ٣,٩٤ | ٠,٧٤ | ٤,٠٤ | ٠,٧٦ | ٣,٧٧ | ٠,٩٧ | ٢,٠٩ |
| (٩) | ٢,٥٩ | ٠,٦٦ | ٢,٥٩ | ٠,٧٣ | ٢,٣٩ | ٠,٦٥ | ١,٠٧ |
| (١٠) | ٣,٥٨ | ٠,٦٢ | ٣,٦٥ | ٠,٥٦ | ٣,٥٤ | ٠,٤٧ | ٠,٩٩ |

يشير الجدول (١٠٦) الخاص بتحليل التباين لمتغير المؤهلات العلمية (دبلوم أو اقل ، بكالريوس ، ماجستير أو دكتوراه ) وإستجابات المشرفين على أسئلة الاستبيان من الرابع وحتى العاشر إلى أنه لا توجد أى فروق إحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين بحيث يمكن إرجاعها لمتغير المؤهل العلمى حيث كانت قيم "ف" بالنسبة للأسئلة جميعا غير دالة إحصائيا .

جدول رقم (١٠٧)

ملخص تحليل التباين لمتغير سنة التخرج وإستجابات المشرفين على الاستبيان

| سنة التخرج | ١٩٨٠ وماقبلها (ن = ١٤٥) | | ١٩٨١-١٩٩٠ ( ن = ٢٩٤* ) | | ١٩٩١-١٩٩٦ (ن = ٨٨) | | " ف " |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٦٩ | ٠,٥٤ | ٣,٨٢ | ٠,٦١ | ٣,٧٠ | ٠,٦٦ | ٢,٦١ |
| (٥) | ٣,٣٦ | ٠,٦٤ | ٣,٣٤ | ٠,٧٩ | ٣,٢٦ | ٠,٧٥ | ٠,٥٥ |
| (٦) | ٣,٩٢ | ٠,٦٤ | ٣,٦٦ | ٠,٧١ | ٣,٥٩ | ٠,٧١ | **٧,٠٠ |
| (٧) | ٣,١٣ | ٠,٦٧ | ٣,٠٤ | ٠,٧٥ | ٣,١١ | ٠,٧٢ | ٠,٨٥ |
| (٨) | ٤,٠٤ | ٠,٨١ | ٣,٩٩ | ٠,٧٤ | ٤,٠٥ | ٠,٨١ | ٠,٣١ |
| (٩) | ٢,٦١ | ٠,٦٨ | ٢,٥٧ | ٠,٧١ | ٢,٥٨ | ٠,٧٩ | ٠,١٨ |
| (١٠) | ٣,٦٦ | ٠,٥٩ | ٣,٦٥ | ٠,٥٢ | ٣,٥٥ | ٠,٦٦ | ١,٢١ |

يشير جدول (١٠٧) الخاص بتحليل التباين لمتغير سنة التخرج (سنة ١٩٨٠ وما قبلها ، من ١٩٨١ - ١٩٩٠ ، من ١٩٩١ - ١٩٩٦) وإستجابات المشرفين على الأسئلة من الرابع وحتى العاشر إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات المشرفين فيما يتعلق بالسؤال السادس الخاص بما يتوفر للخريج من التدريب المستمر أثناء العمل حيث بلغت قيمة "ف" (٧,٠٠) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، وتوضح نتائج استخدام إختبار شيفيه للمقارنات المتعددة البعدية أن مصدر هذه الفروق الدالة إحصائيا يرجع إلى الفرق بين متوسط

إستجابات المشرفين الذين تخرجوا فيما بين (٩١ – ٩٦) والذين تخرجوا فيما بين (٨١ – ٩٠) وكذلك إلى الفرق بين متوسط إستجابات المشرفين الذين تخرجوا فيما بين (٩١ – ٩٦) والذين تخرجوا (٨٠) وما قبلها . كما يشير الجدول (١٠٧) أيضا إلى أنه لا توجد فروق إحصائية دالة فيما يتعلق بمتوسطات إستجابات باقى الأسئلة.

**جدول رقم (١٠٨)**
**ملخص تحليل التباين لمتغير جهة التخرج**
**وإستجابات المشرفين على الإستبيان**

| جهة التخرج | التخرج من الكويت (ن = ٣٨٤) | | إحدى الدول العربية (ن = ٦٧) | | من أماكن أخرى (ن = ٧٦) | | "ف" |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رقم السؤال | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٧٩ | ٠,٦٠ | ٣,٦٧ | ٠,٥١ | ٣,٦٩ | ٠,٦٥ | ١,٨٣ |
| (٥) | ٣,٣٨ | ٠,٧٦ | ٣,٣٣ | ٠,٦٨ | ٣,٠٦ | ٠,٦٦ | **٥,٩٢ |
| (٦) | ٣,٨٣ | ٠,٧١ | ٣,٨٣ | ٠,٦٤ | ٣,٨٤ | ٠,٦٩ | ٠,٠٢ |
| (٧) | ٣,٠٩ | ٠,٧٣ | ٣,٠٨ | ٠,٥٩ | ٣,٠٢ | ٠,٧٩ | ٠,٢٨ |
| (٨) | ٤,٠٤ | ٠,٧٥ | ٤,٠٠ | ٠,٧٩ | ٣,٨٩ | ٠,٨٣ | ١,٢٥ |
| (٩) | ٢,٦٨ | ٠,٧٤ | ٢,٦٧ | ٠,٥٧ | ٢,٥٣ | ٠,٧٠ | ٠,٧٠ |
| (١٠) | ٣,٦٨ | ٠,٥٨ | ٣,٤٣ | ٠,٤٨ | ٣,٦٠ | ٠,٥٢ | **٥,٦٩ |

يوضح جدول (١٠٨) الخاص بتحليل التباين لمتغير جهة التخرج ( التخرج من الكويت ، من إحدى الدول العربية ، من أماكن أخرى ) وإستجابات المشرفين على الأسئلة من الرابع وحتى العاشر إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات الإستجابة على السؤال الخامس الخاص بأثر الدراسة الجامعية على الخريج فى العمل حيث بلغت قيمة "ف" (٥,٩٢) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، كما توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات إستجابات السؤال العاشر الخاص بالتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي جامعة الكويت حيث بلغت قيمة "ف"

(٥,٦٩) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، وبالرجوع إلى نتائج إختبار شيفيه تبين أن الفروق بالنسبة للسؤال الخامس ترجع إلى الفرق بين المتخرجين من بلدان أخرى والمتخرجين من الكويت أما بالنسبة للسؤال العاشر فترجع إلى الفرق بين المتخرجين من الدول العربية والمتخرجين من الكويت .

**جدول رقم (١٠٩)**

**ملخص إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى**

**إستجابات الكويتيين وغير الكويتيين من المشرفين**

| الجنسية رقم السؤال | الكويتيين (ن=٤٦٩) | | غير الكويتيين (ن=٥٨) | | " ت " |
|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٧٧ | ٠,٦١ | ٣,٧٠ | ٠,٥٤ | ٠,٨٤ |
| (٥) | ٣,٣٢ | ٠,٧٥ | ٣,٤٠ | ٠,٦٩ | -٠,٧١ |
| (٦) | ٣,٨٢ | ٠,٧١ | ٣,٩٥ | ٠,٦١ | -١,٣٩ |
| (٧) | ٣,٠٨ | ٠,٧٤ | ٣,٠٥ | ٠,٦٢ | ٠,٢٧ |
| (٨) | ٤,٠٢ | ٠,٧٧ | ٣,٩٧ | ٠,٧٧ | ٠,٤٤ |
| (٩) | ٢,٥٦ | ٠,٧٢ | ٢,٧٤ | ٠,٦٣ | -١,٧٧ |
| (١٠) | ٣,٦٧ | ٠,٥٦ | ٣,٣٥ | ٠,٥٣ | ٤,٠٩** |

يشير الجدول السابق رقم (١٠٩) الخاص بحساب النسبة التائية لدلالة الفروق بين متوسطى إستجابات الكويتيين وغير الكويتيين على الأسئلة من الرابع وحتى العاشر من الإستبيان إلى أنه لا توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات هذه الإستجابات إلا فيما يتعلق بالسؤال العاشر بكيفية مواجهة مشكلة البطالة بين خريجى جامعة الكويت حيث بلغت قيمة "ت" (٤,٠٩) عند مستوى (٠,٠١) .

جدول رقم (١١٠)

إختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى

إستجابات الذكور والإناث من المشرفين

| النوع / رقم السؤال | ذكور (ن = ٣١٠) | | إناث (ن = ٢١٧) | | " ت " |
|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٧٥ | ٠,٦٢ | ٣,٧٨ | ٠,٥٨ | -٠,٦٣ |
| (٥) | ٣,٢٦ | ٠,٧٤ | ٣,٤٣ | ٠,٧٥ | -٢٦١** |
| (٦) | ٣,٧٦ | ٠,٧٣ | ٣,٩٣ | ٠,٦٣ | -٢,٩٣** |
| (٧) | ٣,٠٠ | ٠,٧٥ | ٣,٢٠ | ٠,٦٨ | -٣,١٨** |
| (٨) | ٣,٩٦ | ٠,٧٨ | ٤,٠٩ | ٠,٧٥ | -١,٧٩ |
| (٩) | ٢,٥٥ | ٠,٧٢ | ٢,٦٢ | ٠,٧١ | -١,٠٩ |
| (١٠) | ٣,٦١ | ٠,٥٥ | ٣,٦٨ | ٠,٥٩ | -١,٣٢ |

يبين الجدول السابق رقم (١١٠) الخاص باختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطى الذكور والإناث فى استجابات المشرفين على الأسئلة من الرابع وحتى العاشر إلى أنه توجد فروق إحصائية دالة بالنسبة للسؤال الخامس الخاص بأثر الدراسة الجامعية على الخريج فى عمله حيث بلغت قيمة "ت" (-٢,٦١) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) وبالنسبة للسؤال السادس الخاص بالتدريب المستمر حيث بلغت قيمة "ت" (-٢,٩٣) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، وكذلك بالنسبة للسؤال السابع الخاص بمحاولة بعض الخريجين الإنتقال من عملهم الحالى إلى عمل آخر حيث بلغت قيمة "ت" (-٣,١٨) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) . أما بالنسبة لمتوسطات الإستجابة على الأسئلة الرابع والثامن والتاسع والعاشر فإن قيمة "ت" الخاصة بها جاءت غير دالة إحصائيا .

## جدول رقم (١١١)

## ملخص تحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة فى الوظيفة الحالية وإستجابات المشرفين على الإستبيان

| سنوات الخبرة رقم السؤال | خمس سنوات وأقل (ن=٢٥١) | | ٦-١٠ (ن=١٢٧) | | ١١-١٥ (ن =٨٩) | | أكثر من ١٥ (ن= ٦٠) | | "ف" |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | |
| (٤) | ٣,٦٠ | ٠,٦١ | ٣,٧٦ | ٠,٦٣ | ٣,٧٧ | ٠,٤٩ | ٣,٥٧ | ٠,٦٣ | ٢,٤١ |
| (٥) | ٣,٤٢ | ٠,٧٨ | ٣,٢٨ | ٠,٧٣ | ٣,٢٣ | ٠,٧٠ | ٣,٢٣ | ٠,٦٩ | ٢,٣٢ |
| (٦) | ٣,٨٧ | ٠,٦٦ | ٣,٧٧ | ٠,٧٧ | ٣,٨٦ | ٠,٦٩ | ٣,٧٦ | ٠,٦٧ | ٠,٨٣ |
| (٧) | ٣,٠٨ | ٠,٧٢ | ٣,١٥ | ٠,٧٨ | ٣,٠٠ | ٠,٧٢ | ٣,٠٤ | ٠,٦٢ | ٠,٨٥ |
| (٨) | ٤,١٠ | ٠,٧٧ | ٤,٠٢ | ٠,٧٥ | ٣,٨٣ | ٠,٧٣ | ٣,٩٣ | ٠,٨٣ | ٢,٨٦ |
| (٩) | ٢,٥٥ | ٠,٧٦ | ٢,٦٤ | ٠,٦٦ | ٢,٤٩ | ٠,٧١ | ٢,٧٣ | ٠,٦٥ | ١,٩٠ |
| (١٠) | ٣,٦٩ | ٠,٥٧ | ٣,٦٤ | ٠,٥٦ | ٣,٥١ | ٠,٥٠ | ٣,٥٩ | ٠,٦٢ | ٢,٥١ |

يشير الجدول السابق رقم (١١١) الخاص بتحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة فى الوظيفة الحالية ( خمس سنوات واقل من ، من ٦-١٠ سنوات ، ١١ - ١٥ سنة ، أكثر من ١٥ سنة وإستجابات المشرفين على الأسئلة من الرابع وحتى العاشر من الإستبيان إلى أنه لا توجد فروق إحصائية بين متوسطات الإستجابة على هذه الأسئلة فيما عدا ما يتعلق بالسؤال الثامن الخاص بقبول بعض الخريجين الإلتحاق بوظائف لا ترتبط بتخصصاتهم حيث بلغت قيمة "ف" (٢,٨٦) وهى دالة عند مستوى (٠,٠٥) ، وباستخدام إختبار شيفيه تبين أن هذه الفروق ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات أصحاب الخبرة من (١١-١٥ سنة ) وإستجابات الخبرة ( ٥ سنوات واقل ).

يوضح الجدول رقم (١١٢) الخاص بتحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة الكلية (٥ سنوات واقل ، ٦-١٠ سنوات ، ١١ -١٥ سنة ، ١٦ - ٢٠ سنة ، أكثر

من ٢٠ سنة) وإستجابات المشرفين على الأسئلة من الرابع وحتى العاشر إلى أنـــه لا توجد فروق إحصائية دالة بين متوسطات الإستجابة على هذه الأسئلة إلا فيمـــا يتعلق بالسؤال السادس الخاص بالتدريب المستمر حيث بلغت قيمـــة "ف" (٣,٦٠) وهى دالة عند مستوى (٠,٠١) ، وتشير نتائج إختبار شيفيه إلى أن هذه الفـــروق ترجع إلى الفرق بين متوسط إستجابات أصحاب الخبرة ( اقل مـــن ٥ ســنوات) ومتوسطات إستجابات أصحاب الخبرة ( ١١-١٥ ســنة ) وأصحــاب الخــبرة (١٦-٢٠).

وبالرجوع إلى جداول إختبار " ت " وجداول تحليل التباين وهى الجـــداول الخاصة بتحليل دلالة الفروق بين متوسطات إســتجابة المشــرفين علــى أســئلة الإستبيان من الرابع وحتى العاشر طبقا لمتغيرات عينة الدراسة من المشـــرفين ، وهى متغيرات : جهة العمل ، المؤهل العلمى ، سنة التخرج ، جهـــة التخــرج ، الجنسية ، النوع ، سنوات الخبرة فى الوظيفة الحالية ، وسنوات الخبرة الكليـــة ، يمكننا القول بأن الموضوعات التى عبرت عنها أســئلة الإســتبيان قــد تــأثرت بمتغيرات العينة على النحو الذى يوضحه الجدول (١١٣) .

يشير الجدول السابق رقم (١١٣) الخاص بدلالة الفروق بين المتوســطات لكل سؤال طبقا لمتغيرات عينة المشرفين إلى أن أكثر المتغـــيرات تــأثيرا فـــى الإستجابة على أسئلة الإستبيان كان متغير النوع حيث ظهر تأثيره على الأســـئلة (٥ ، ٦ ، ٧ ) ، يليه متغير جهة التخرج حيث ظهر تأثيره على الســـؤالين ( ٥ ، ١٠) . كما يشير الجدول أيضا إلى أن موضوع التدريب المســتمر ، وموضـــوع مواجهة البطالة قد تأثر كل منهما بثلاثة متغيرات ، حيث تأثر التدريب المســـتمر بنسبة التخرج والنوع وسنوات الخبرة الكلية فى حين تأثر موضوع البطالة بجهـــة العمل وجهة التخرج والجنسية أما باقى المتغيرات فلم يتجاوز تأثيرها موضوعـــا واحدا ، كما أن هناك موضوعات كثيرة لم تتأثر إلا بمتغير واحد .

جدول رقم (١١٢)
ملخص تحليل التباين لمتغير سنوات الخبرة الكلية
وإستجابات المشرفين على الإستبيان

| سنوات الخبرة / رقم السؤال | ٥ سنوات وأقل (ن= ٨٠) | | ٦-١٠ (ن=١٢٠) | | ١١-١٥ (ن=١٥٢) | | ١٦-٢٠ (ن=١١٠) | | أكثر من ٢٠ (ن= ٦٥) | | "ف" |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ٤ | ٣,٧٠ | ٠,٦٧ | ٣,٨٣ | ٠,٦٩ | ٣,٨٠ | ٠,٥٥ | ٣,٧٥ | ٠,٥١ | ٣,٦٥ | ٠,٥٩ | ١,٢٧ |
| ٥ | ٣,٢٩ | ٠,٧٤ | ٣,٣٣ | ٠,٨٢ | ٣,٣٣ | ٠,٧٩ | ٣,٣٥ | ٠,٦٧ | ٣,٣٦ | ٠,٦٤ | ٠,٠٩ |
| ٦ | ٣,٦٠ | ٠,٧١ | ٣,٧٦ | ٠,٧٤ | ٣,٩٠ | ٠,٧٠ | ٣,٩٣ | ٠,٥٩ | ٣,٩١ | ٠,٧٠ | **٣,٦٠ |
| ٧ | ٣,١٠ | ٠,٧٣ | ٣,٠٩ | ٠,٧٩ | ٣,٠٤ | ٠,٧٢ | ٣,١٢ | ٠,٦٨ | ٣,٠٦ | ٠,٦٩ | ٠,٢٤ |
| ٨ | ٤,٠٤ | ٠,٨٤ | ٤,٠٦ | ٠,٧٨ | ٣,٩٥ | ٠,٦٩ | ٣,٩٨ | ٠,٨٠ | ٤,٠٩ | ٠,٧٩ | ٠,٥٨ |
| ٩ | ٢,٥٦ | ٠,٧٩ | ٢,٦٢ | ٠,٧٠ | ٢,٥٤ | ٠,٧٠ | ٢,٥٨ | ٠,٧٥ | ٢,٦٥ | ٠,٦٥ | ٠,٣٦ |
| ١٠ | ٣,٥٥ | ٠,٦٦ | ٣,٦٦ | ٠,٥٥ | ٣,٦٣ | ٠,٥٠ | ٣,٧١ | ٠,٥٦ | ٣,٦٠ | ٠,٦٣ | ١٠,٩ |

## جدول رقم (١١٣)

## دلالة الفروق بين المتوسطات لكل سؤال طبقا لمتغيرات عينة المشرفين

| م | المتغيرات ومستويات الدلالة موضع السؤال | جهة العمل | المؤهل العلمى | سنة التخرج | جهة التخرج | الجنسية | النوع | سنوات الخبرة فى الوظيفة الحالية | سنوات الخبرة الكلية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ف ودلالتها | | ف ودلالتها | ف ودلالتها | ف ودلالتها | ف ودلالتها | ف ودلالتها | ف ودلالتها |
| ٤ | توافق الخريج مع العمل | | | | | | | | |
| ٥ | أثر الدراسة الجامعية على عمل الخريج | | | | **٥,٩٢ | | **٢,٦١- | | |
| ٦ | التدريب المستمر للخريج فى العمل | | | **٧,٠٠ | | | **٢,٩٣- | | |
| ٧ | محاولة إنتقال الخريج إلى عمل آخر | | | | | | **٣,١٨- | | **٣,٦٠ |
| ٨ | قبول الخريج عملا غير مرتبط بتخصصه | | | | | | | *٢,٨٦ | |
| ٩ | تجنب عمل الخريج الكويتى فى المؤسسة | | | | | | | | |
| ١٠ | مقترحات التخفيف من مشكلة البطالة | **١٠,٤٨ | | | **٥,٦٩ | **٤,٠٩ | | | |

تضمن استبيان المشرفين فى نهايته سؤالا مفتوحا عاما تكون من ثلاثة أجزاء تناولت المشكلات التى تواجه خريجى جامعة الكويت عند التحاقهم بالعمل ، وما يرونه من تعديلات ضرورية لمناهج وبرامج الكليات ثم ما يتميز به خريجو جامعة الكويت .

وقد أظهرت إستجابات المشرفين على السؤال المفتوح عددا من النقاط الهامة نوجزها فيما يلى :

- فيما يتعلق بأهم المشكلات التى يواجهها خريجو جامعة الكويت عند الإلتحاق بالعمل .
  الشعور بالاحباط من الروتين السائد فى العمل (٢٥) .
  عدم القدرة على عرض الأفكار بسهولة والوصول إلى الطموحات التى يرغبها الخريج (١٧) .

عدم تناسب مواعيد العمل وصعوبة التقيد بها (٢٥) .
ندرة المميزات المالية وقلة الرواتب والحوافز (٣٠) .
ضعف الإرتباط بين التخصص وطبيعة العمل (٦٦) .
اساليب التعامل مع الآخرين (١٠) .
ضعف اللغة الإنجليزية (٣٩) .
إنتشار الواسطة فى الفصل (١٥) .
بعد مكان العمل – المناطق النائية (٨) .
عدم تقدير الرؤساء لعمل الخريج (١٢)
عدم توفر الخبرة فى مجال العمل نتيجة عدم التركيز على الجانب الميدانـــى أثناء الدراسة الجامعية (١٧٣) .

- فيما يتعلق بالتعديلات التى يجب أن تدخلها الجامعة علـــى المنـــاهج وبرامـــج الكليات
  فتح تخصصات جديدة تتناسب مع سوق العمل (١٢) .
  تحديث المناهج أو إدخال مناهج حديثة (١٣٩) .
  زيارات ميدانية لسوق العمل (١١) .
  تحقيق التناسب بين مخرجات الجامعة وسوق العمل (٦) .
  تعليم اللغة الانجليزية (٢٩) .
  التركيز على التخصصات العلمية (١١) .
  حسن اختيار الأساتذة (٦) .
  إكساب الخريج القدرة على تحمل المسئولية (٤) .

- فيما يتعلق بأكثر ما يميز خريجى جامعة الكويت .
  الحماس لتأدية العمل والتعاون والجدية فى بداية العمل (٨٩) .
  الحرص على التعلم واكتساب المهارات (٣٢) .
  الطموح للمستويات الأعلى والوظائف القيادية والاشرافية (٢٨).
  قلة الدراية والحصيلة العلمية (٤) .

التذمر من أى مشكلة – عدم الرضا عن الوضع فى العمل (٩) .
عدم الرغبة فى البذل والعطاء وتفضيل العمل الإدارى وعدم تحمل المسئولية (٣٢).
عدم توفر خبرة ميدانية (٢٤) .
سرعة التأقلم والتكيف مع متطلبات العمل (٢٣) .
الاعتماد على العلاقات والمعارف (٤) .
الإلتزام بالعمل مع إحترام الرؤساء والسعى نحو تطوير العمل والإبتكار والإبداع (٣٤).
عدم إحترام لوائح العمل أو التكيف معه (٧) .
تدنى مستوى اللغة (٨) .
علاقتهم طيبة مع زملائهم ويحسنون التصرف (١٢) .

## خامسا : مقارنة بين استجابات كل من الخريجين والمشرفين :

يشير الجدول السابق رقم (١١٤) الخاص بالمقارنة بين متوسطات إستجابات كل من الخريجين والمشرفين على بعض الأسئلة المشتركة الواردة فى الإستبيانين الخاصين بهما وهى الأسئلة : الرابع الخاص بالتوافق مع العمل والخامس الخاص بأثر الدراسة الجامعية على العمل ، والسابع (عند الخريجين) فى مقابل السادس ( عند المشرفين)الخاص بفرض التدريب المستمر فى العمل الحالى ، والثامن (عند الخريجين) فى مقابل السابع (عند المشرفين) والخاص برغبة البعض الإنتقال من العمل الحالى إلى عمل آخر ، والعاشر (عند الخريجين) فى مقابل الثامن (عند المشرفين) والخاص بالاستعداد لقبول عمل لا يرتبط بالتخصص ثم الحادى عشر (عند الخريجين) فى مقابل العاشر (عند المشرفين) ، إلى إختلاف واضح بين معظم متوسطات إستجابات الخريجين والمشرفين ، حيث كانت قيمة "ت" دالة إحصائيا وعند مستوى (٠,٠١) (**) فى ثلاثة اربعاع البنود التى تضمنها الجدول المشار إليه .

جدول رقم (١١٤)

إختبار " ت " لدلالة الفروق بين متوسطات إستجابات الخريجين على بعض الأسئلة

| خريجون | مشرفون | البنود | موضوع السؤال (البنود) | الخريجون | | المشرفون | | قيمة | مستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | ت | الدلالة |
| ٤ | ٤ | ١ | التوافق مع طبيعة العمل نفسه | ٤,٠١ | ١,٠٢ | ٣,٨٨ | ٠,٨٣ | ٢,٨٨٩ | ** |
| | | ٢ | التوافق مع الرئيس المباشر | ٤,٠٣ | ١,٠٤ | ٣,٨٧ | ٠,٨١ | ٣,٥٥٦ | ** |
| | | ٣ | التوافق مع الزملاء فى الفصل | ٤,٢٣ | ٠,٨٧ | ٤,٠٣ | ٠,٧٦ | ٤,٤٤٤ | ** |
| | | ٤ | التوافق مع المرؤسين | ٣,٧١ | ١,٠٠ | ٣,٨٤ | ٠,٨٢ | ٢,٨٨٩ | ** |
| | | ٥ | التوافق مع المراجعين | ٣,٦٠ | ١,٠٦ | ٣,٧٠ | ٠,٨٤ | ٢,٢٢٢ | * |
| | | ٦ | التوافق مع الأدوات والأجهزة المتوفرة | ٣,٤٨ | ١,١٠ | ٣,٦٥ | ٠,٨٤ | ٣,٧٧٨ | ** |
| | | ٧ | التوافق مع الاختصاصات المسندة اليه | ٣,٧٨ | ١,٠٠ | ٣,٧١ | ٠,٨٣ | ١,٥٥٦ | – |
| | | ٨ | التوافق مع إجراءات العمل | ٣,٦٦ | ١,٠٢ | ٣,٦٧ | ٠,٨٣ | ٠,٢٢٢ | – |
| | | ٩ | التوافق مع العلاقات مع الأقسام الأخرى | ٣,٦٨ | ١,٠٤ | ٣,٧٠ | ٠,٨١ | ٠,٤٤٤ | – |
| | | ١٠ | التوافق مع التطورات التكنولوجية الحديثة فى مجال العمل | ٣,١٨ | ١,١٥ | ٣,٥٧ | ٠,٨٧ | ٨,٦٦٧ | ** |
| ٥ | ٥ | ١ | تساعد دراسة الأسس النظرية فى فهم طبيعة العمل الحالى | ٣,٢٣ | ١,٢٩ | ٣,٥١ | ٠,٩٩ | ٤,٤٤٤ | ** |
| | | ٢ | التدريب الميدانى يسهم فى كسب مهارات تطبق فى العمل | ٣,٠٣ | ١,٣٧ | ٣,٥٤ | ١,٠٢ | ٨,٠٩٥ | ** |
| | | ٣ | تطابق المشكلات المدروسة مع ما يتم مواجهته الآن | ٢,٦٤ | ١,١٥ | ٣,٢٦ | ٠,٩٨ | ١١,٢٧٣ | ** |
| | | ٤ | التعرف خلال الدراسة على أحدث التطورات العلمية والتكنولوجية | ٢,٨٢ | ١,٢٠ | ٣,٢١ | ٠,٩٣ | ٦,١٩٠ | ** |
| | | ٥ | الدراسة تدفع للتفكير فيما يمكن مواجهته من مشكلات أثناء العمل | ٢,٨٧ | ١,١٩ | ٣,١٣ | ٠,٩٢ | ٤,٧٢٧ | ** |
| ٧ | ٦ | ١ | نقل الخبرة المباشرة أثناء العمل تحت إشراف زميل مميز | ٣,٧٨ | ١,١٣ | ٤,١٩ | ٠,٨٣ | ٩,١١١ | ** |
| | | ٢ | عقد حلقات نقاشية منتظمة حول جوانب العمل المختلفة | ٣,٠٦ | ١,١٧ | ٣,٧٩ | ١,٠٢ | ١٣,٢٧٣ | ** |
| | | ٣ | تقديم نماذج أداء وعروض عمل مميزة ومناقشتها | ٣,٠٣ | ١,٢١ | ٣,٧٥ | ١,٠٢ | ١١,٤٢٩ | ** |
| | | ٤ | حضور دورات تدريبية متنوعة فى مختلف جوانب العمل | ٣,٣٠ | ١,٢٥ | ٤,٢٢ | ٠,٨٨ | ١٦,٧٢٧ | ** |

| خريجون | مشرفون | البنود | موضوع السؤال (البنود) | الخريجون | | المشرفون | | قيمة | مستوى |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | المتوسط | الانحراف المعيارى | المتوسط | الانحراف المعيارى | ت | الدلالة |
| | | ٥ | الترشيح لبعثات دراسية متخصصة خارج البلاد | ٢,٢١ | ١,٢٠ | ٣,٢١ | ١,١٤ | ١٥,٨٧٣ | ** |
| ٨ | ٧ | ١ | عدم ارتباط العمل بالدراسة فى الكلية | ٢,٥٩ | ١,٢٨ | ٣,١٢ | ١,١٨ | ٨,٤١٣ | ** |
| | | ٢ | صعوبة تقبل أساليب العمل السائدة | ٢,٤٤ | ١,١٦ | ٣,٣١ | ١,٠٤ | ١٥,٨١٨ | ** |
| | | ٣ | العجز عن التوافق مع الآخرين فى العمل | ٢,٠٦ | ٠,٩٦ | ٢,٨٢ | ١,٠١ | ١٣,٨١٨ | ** |
| | | ٤ | الشعور بتعارض الإفكار مع الفكر السائد فى العمل | ٢,٤٥ | ١,١٤ | ٢,٩٨ | ١,٠١ | ٩,٦٣٦ | ** |
| | | ٥ | عدم توفر مستقبل مهنى منظور للعمل الحالى | ٢,٩٢ | ١,٣٤ | ٣,٢١ | ١,١٤ | ٥,٢٧٣ | ** |
| | | ٦ | ضعف التقدير الإجتماعى لهذا العمل | ٢,٧٩ | ١,٣٤ | ٣,١١ | ١,٢٢ | ٤,٥٠٧ | ** |
| | | ٧ | ندرة فرص الترقى فى العمل | ٣,٠٧ | ١,٣٣ | ٣,١٨ | ١,١٣ | ١,٧٤٦ | – |
| | | ٨ | محدودية التدريب المتاح فى العمل الحالى | ٢,٨٧ | ١,٢٦ | ٢,٩٠ | ١,٠٨ | ٠,٤٧٦ | – |
| ١٠ | ٨ | ١ | تحقيق ترقيات أسرع | ٣,٥٦ | ١,٣٤ | ٤,٠٦ | ١,٠٦ | ٧,٩٣٧ | ** |
| | | ٢ | الحصول على راتب أكبر | ٣,٧٠ | ١,٣١ | ٤,٢٦ | ٠,٩٥ | ٨,٨٨٩ | ** |
| | | ٣ | توفر مركز اجتماعى أفضل | ٣,٧٩ | ١,٢٧ | ٤,١٣ | ٠,٩١ | ٥,٣٩٧ | ** |
| | | ٤ | الحصول على فترات اجازة أطول | ٣,٣٠ | ١,٣٥ | ٣,٧٠ | ١,١٠ | ٦,٣٤٩ | ** |
| | | ٥ | تحقيق راحة أكثر أثناء أداء العمل | ٣,٤٨ | ١,٣٥ | ٣,٩٣ | ١,٠٥ | ٧,١٤٣ | ** |
| ١١ | ١٠ | ١ | الحد من قبول الطلاب فى الجامعة | ٢,٣٠ | ١,٢٢ | ٢,٣٨ | ١,٢٢ | ١,١٢٧ | – |
| | | ٢ | قصر التعليم الجامعى على التخصصات المطلوبة | ٢,٨٩ | ١,٢٩ | ٣,٠٢ | ١,٢٨ | ١,٨٣١ | – |
| | | ٣ | تعيين الخريجين فى القطاع الخاص مع دعم حكومى للرواتب | ٣,٩٩ | ١,٠٠ | ٣,٩٧ | ١,٠٤ | ٠,٣٦٤ | – |
| | | ٤ | إحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية فى كافة الوظائف | ٤,٢٠ | ١,٠١ | ٣,٨٠ | ١,١٨ | ٦,٣٤٩ | ** |
| | | ٥ | إحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية فى بعض الوظائف | ٣,٩٢ | ١,١٣ | ٣,٩٢ | ١,٠٧ | ٠,٠٠٠ | – |
| | | ٦ | فتح جامعة أهلية | ٣,٦٥ | ١,٢٢ | ٣,٨٥ | ١,١٥ | ٢,٨١٧ | ** |
| | | ٧ | توعية الطلاب بأهم التخصصات المطلوبة فى سوق العمل | ٤,٤٩ | ٠,٧٧ | ٤,٥٢ | ٠,٧٩ | ٠,٦٦٧ | – |

ففى السؤال الرابع الخاص بـــالتوافق مـــع العمـــل ، إتفـــق الخريجـــون والمشرفون فيما يتعلق بالتوافق مع الإختصاصات والإجراءات والأقسام الأخرى ، واختلفوا فى باقى البنود بدلالة إحصائية عند مستوى (٠١,) فيما عدا البند الخاص بالتوافق مع المراجعين الذى بلغت قيمة "ت" فيه (٢,٢٢٢) وهى دالة عند مستوى (٠٥,) .

أما السؤال الخامس والخاص بأثر الدراســـة علـــى العمـــل فقـــد جـــاءت الإستجابات مختلفة بين الطرفين بدلالة إحصائية عند مستوى (٠١,) فـــى جميـــع البنود ولصالح المشرفين فيها جميعا ، ونفـــس النتيجـــة كـــانت فـــى متوســـطات إستجابات السؤال (٧ ، ٦) ، والسؤال (٨،١٠) حيث توجد فروق إحصائية دالـــة عند مستوى (٠١,) ولصالح المشرفين .

أما فيما يتعلق بالسؤال (٨ ، ٧ ) فكان الإختلاف ظاهرا فى جميع البنود ما عدا البندين الخاص بضعف التقدير الإجتماعى وندرة فرص الترقى حيث بلغـــت قيمة " ت " (١,٧٤٦) ، (٠,٤٧٦) على التوالى وهى غير دالة فى الحالتين .

وفيما يتعلق بالسؤال (١١ ، ١٠) والخاص بأساليب التخفيف من مشـــكلة البطالة فقد إتفق الطرفان على خمسة من البنود ، وإختلفا فى اثنين ، فيما يتصـــل باحلال الخريجين محل العمالة الأجنبية فى كافة الوظائف حيث كـــان الخريجـــون أكثر تأييدا لذلك من المشرفين وبلغت قيمة (٦,٣٤٩) وهى دالة عند مستوى (٠١,) ، وفيما يتصل بفتح جامعة أهلية حيث كان المشرفون أكثر تأييدا لذلك حيث بلغت قيمة " ت " (٢,٨١٧) وهى دالة عند مستوى (٠١,) .

## سادسا : ملخص نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

وفقا للنتائج التفصيلية السابق عرضها يمكن أن نعيد بلورة وتجميع هذه النتائج علي النحو التالي :

### (أ) النتائج العامة المتصلة بإستجابات أعضاء هيئة التدريس :

يمكن تلخيص أهم هذه النتائج على ما يلى :

**١ - مدى القناعة بأهداف الجامعة :**

أظهر أعضاء هيئة التدريس الجامعية درجة عالية من القناعة بأهداف الجامعة والتى تتلخص فى مجموعة الأهداف الواردة فى الجدول رقم (٤٦) والتى تعكس نسبة قناعة مرتفعة (مقتنع ومقتنع تماما) لاتقل عن ٧٠٪ وترتفع إلى ٧ر٧٧٪ الأمر الذى يشير إلى وجود رأى لا يستهان به من أعضاء هيئة التدريس الجامعية يساند التأكيد على القناعات القوية لدور الجامعة ، وبخاصة للأهداف المتعلقة بتطوير البحث العلمي وترسيخ اخلاقيات الممارسة المهنية ضمن إطار قيم المجتمع ، والاسهام في تنمية الثروة البشرية بغية توفير كوادر مستنيرة قادرة على المشاركة فى قيادة التنمية الشاملة .

ونستطيع إعتبار ذلك قاعدة مناسبة للإنطلاق لمناقشة باقى الاستجابات .

**٢ - مدى تحقق أهداف الجامعة :**

رغم ما تحقق من انعقاد رأى الأغلبية النسبية حول القناعة بأهداف الجامعة إلا أن إغلبية أعضاء هيئة التدريس اتجهت إلى أن معظم أهداف الجامعة غير متحققة فلم تزد نسبة الذين يعتقدون فى تحقق أهداف الجامعة (متحقق ومتحقق تماما) عن ٣٤٪ .

وهذا يشير إلى وجود فارق واضح فى نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعية مابين قناعتهم بأهداف الجامعة وبين تحقق هذه الأهداف على أرض الواقع ، والتى يعتبرون هم أنفسهم مسؤولين بدرجة أساسية عن تحقيقها . وربما كان موقفهم هذا نوع من النقد الواعي لدورهم ، وهذه النتيجة المستخلصة توضح حجـــم الفـــارق الواسع بين القناعة والمقدرة على تحقيق ما تقتضيه من آليات .

**٣ - أطر صياغة أهداف الجامعة وحدود العمل فى الأقســام العلميــة وأســس وضع المناهج الجامعية .**

تنازعت حول أطر صياغة أهداف الجامعة استجابات عينة الدراسة بشـــأن ثلاثة عوامل أساسية هى :

- أهداف خطة التنمية .
- التغيرات المجتمعية .
- احتياجات سوق العمل الفعلية والمستقبلية .

وعلى الرغم من انعقاد قدر كبير من الأغلبية حول ضرورة صياغة أهداف الجامعة في إطار خطة التنمية لدولة الكويت ، وقد بلغت نسبة الموافقة التامة على ذلك ٧١٫٣٪ ، إلا أن هذا ليس مظهر صحة إذا عرفنـــا أن الاســتجابة الثانيــة الخاصة بأثر "التغيرات الجارية فى المجتمع الكويتى كما تراها الجامعة " والتـــى جاءت الاستجابات حولها بنسبة ٣٧٫٤٪ للموافقة التامـــة ، لأن هــذا يعنـــى أن المستجيبين يرون أهمية الانصياع للإطار البيروقراطي لخطة الدولة أكـــثر مـــن إدراك التغييرات المجتمعية والعمل فى ظلها ، أى القبول بدور تابع للجامعة فـــى معالجة التوجهات الاجتماعية عن دور رائد للجامعة فى رصد التغيرات المجتمعية والتعبير عنها .

وفي هذا الإطار لا نستطيع أن نقدر الإستجابة الثالثة الخاصة بسوق العمل التى مثلت أعلى تكرار (بين الاستجابات الأربعة الخاصة بسوق العمـــل ) وهـــى الموافقة التامة على أثر " الاحتياجات الفعلية المباشرة لسوق العمل كما تتفق عليها الجامعة وسوق العمل " وذلك لعدة أسباب :

- أن سوق العمل ليس مؤسسة لها رؤيتها وإختياراتها حتى تتمكن من طرحهـــا على الجامعة والاتفاق حولها .

- أن رؤية الجامعة لتغيرات سوق العمل هو جزء ضروري في إطار رؤيتهـــا للمجتمع ورصد متغيراته ، والقبول بالاتفاق مع مكون وهمى أسمه " ســـوق العمل " يعكس ضبابية رؤية المتغيرات المحيطة .

- تعكس هذه الاستجابة عجز المستجيبين عن تصـــور دور مســتقل مســئول للجامعة فى مواجهة قضاياه الكبرى ، وبالتالي قبلوا بالاتفاق علـــى مؤسســـة "سوق العمل " الوهمية أفضل من تحمل المسئولية مفردين .

نخلص من ذلك إلى أننا لا نجد أنفسنا أمام آلية تعكسها استجابات مجتمـــع العينة لصياغة أهداف الجامعة . وهذا وضع غير مطمئن .

اما عن المتغير الخاص بحدود العمل فى الأقسام العمليـــة : فقـد جـاءت الاستجابات لتعكس وضع فعلي ليس هناك مجال للمجادلة فيه . فـــأهداف القســم والجامعة لها الأولوية فى إطار العمل الفعلي داخل الأقسام يلـــي ذلــك الأهــداف المتصلة بالكلية .

اما بخصوص المتغير الاخير والخاص بأسس وضع المنـــاهج الدراســية الأكاديمية ، فإننا نميل لتنمية الاستجابات الواردة في هذا الخصوص لأنهـــا فـــي

أغلبيتها النسبية جاءت صريحة إلى حد بعيد ولم تلجأ نسبة معقولة من المستجيبين لطرح أمور أخرى حيث أبرزت الاستجابات عاملين هامين وهما :

* أساسيات المعرفة فى مجال التخصص بأغلبية ١ر٤٩٪ للموافقة التامة (٤ر٨٥٪ للموافقة العامة ) .
* الاتجاهات المعاصرة فى مجال التخصص باغلبيـــة ٣٩٪ للموافقــة التامــة (٩ر٦٧٪ للموافقة العامة ) .

وما دون ذلك من إستجابات مثل : احتياجات سوق العمـــل ، واحتياجــات خطة التنمية .. الخ . فقد جاءت الأغلبية النسبية للاستجابات الخاصـــة بهــا فــى موقف وسط يرجح القبول النفي . بما يعنى فى التحليل النهائى ، أن أسس صياغة المناهج الدراسية الأكاديمية تتم بطريقة متوازنه فى الغـــالب ، فطبقــا للأســاس الخاص بإتباع أساسيات المعرفة فى مجـــال التخصـــص ، أى ضـــرورة بيـــان الأساسيات المعرفية التى تشكل هيكل المعرفة المستقرة والمتوازنة فى مسيرة العلم وتلقينها للطالب ، فإن مساحة التجديد والتطوير والارتباط بالمجتمع تصبح ضئيلة ، وهذا ما عكسته نسبة الإستجابات الخاصة بالاعتماد على الاتجاهات المعاصرة فى مجال التخصص "كأساس من أسس اعداد المناهج ، أى أن الأولوية تكون لتدريس الآساسيات يلى ذلك بمسافة وبنسبة أقل بكثير مسألة التجديد والمعاصرة " .

خلاف ذلك لا تنهض باقى المتغيرات كأسس معتبرة ذات تمثيل نسبى قوي ضمن الاستجابات فى عملية تصميم المناهج ووضعها ، أى أننا أمام مناهج أقرب للمحافظة ولروح المعرفة النظرية المحلقة فى سماء الابراج الاكاديمية البعيدة إلى حد كبير عن الألتحام بقضايا مجتمعها .

**٤ - الأرتباط بين الأقسام العلمية وسوق العمل :**

تكشف الإستجابات بالنسبة للإرتباط بسوق العمل عن حقيقة المأزق الخاص بالمواءمة المباشرة بين الجامعة وسوق العمل ، من ناحية الجامعة فى الغـــالب لا

تستطيع أن تكون بمثابة مراكز لتدريب الطلاب على تلبية الإحتياجات المباشـــرة لسوق العمل ، كما أن الصيغة المنطوى عليه مفهوم سوق العمل لا يصلح منهجيا أن يكون إطارا واسعا تتفاعل داخله آليات الجامعة . فإذا كانت الاستجابات بأغلبية ١ر٣٥٪ "للموافقة التامة" قد عبرت عن ارتباط الجوانب النظرية للمناهج بســـوق العمل وبنسبة ٢ر٣٩٪ "للموافقة التامة" من ناحية ارتباط التطبيقات العملية للمناهج بسوق العمل ( وهى أقوى الاستجابات ) إلا أن هذه النسبة من المطابقـــة تعكـس طبيعة الجامعة من حيث كونها مؤسسة تعليمية عليها تشكيل الرؤيـــة أكــثر مــن تشكيل الاطار الضيق للوظيفة .

أما الآليات الوسيطة التى تسمح بتوثيق العلاقة بين الجامعة وسوق العمـــل خارج أطر المناهج الدراسية والاكاديمية فقد جاءت جميعا ذات اســتجابات غــير يقينية – إلى حد كبير – ولا تعكس حالة إرتباط جدى مثل التدريب العملـــي فـــى مواقع العمل ، وضعف هذا النشاط أو هذه الفعلية منتمى إلى التدهور العام المفهوم التدريب فى المنطقة العربية وعدم جدية الأخذ به من الاساس .

من جانب آخر تعكس الاستجابات عدم فعالية مؤسسات العمل فى الاعتماد على الجامعة في إعداد المتخصصين المناسبين لخططهم وتوجهاتهم حيث لا توجد تعبيرات قوية حول مدى تحويل مؤسسات العمـــل لبعـــض الانشـــطة والـــبرامج الجامعية .

أى أننا أمام منظومة جامعية ناقصة إلى حد كبير من حيث العلاقات الفاعلة المتبادلة بينها وبين المجتمع المحيط ، لذلك لا تملك الجامعـــة ولا تملـــك أيضـــا المؤسسات المجتمعية الأدوات أو الأطر المناسبة للتعاون فيها بينها للقيام بـــأدوار مشتركة فى خدمة القضايا المجتمعية .

**٥ – أساليب متابعة مصير الخريجين فى مواقع عملهم ، وطبيعة هذه المتابعة :**

من المهم دراسة كلا المتغيرين فى الاستبيان معا لأن طبيعة الاستجابات فى الأول (الاساليب) تلقى الضوء بوضوح على مصداقية الاستجابات فى الثانى (طبيعة المتابعة) . حيث يتضح من الاستجابات الخاصة بمتغير متابعة مصير الخريجين فى مواقع عملهم أن أعضاء هيئات التدريس لا يملكون إطارا مؤسسيا منتظما للقيام بهذه المتابعة ، وأن الاتصالات الشخصية ليست على مايرام ، وأنه حتى فى مجال الاستعانة بهم فى الاستشارات فى بعض مواقع العمل لا يتمكنون من متابعة خريجيهم كما يجب للتعرف على دورهم ، وأن العلاقات مع المسؤلين محدودة فى أثرها ، ودور الاعلام عن الخريجين لا يقدم الكثير فضلا عن أن اهتماماتهم الشخصية بالقضايا ذات الصلة بمواقع العمل محدودة أيضا . أى أن عملية المتابعة شديدة التواضع إن لم يكن الحياء قد منع المستجبين من التصريح بإنقطاعها .

لذلك لا نستطيع أن نعطى أى قدر من المصداقية للإستجابات الخاصة "بمتابعة الخريجين فى مواقع العمل " خاصة وان هذه الاستجابات على الرغم من أن أغلبها جاء فى موقف وسطى بين " الايجاب والنفي " ( أوافق إلى حد ما ) فهى تمثل أحكاما قيمية بالغة الخطورة والحدة احيانا . ومجرد القبول بالموقف الوسط فى الحكم عليها يشكك فى مقدرة جيل بأكمله . لهذا نتصور أن دراسة أخرى بادوات مختلفة عليها التأكد من ذلك . (انظر الجدولين ٤٩ ، ٥٠) .

**٦ – أسباب عدم المواءمة بين التخصصات الجامعية وإحتياجات سوق العمل :**

تعكس إستجابات أعضاء هيئات التدريس (جدول رقم ٥٢) عدد من الحقائق الهامة والجديدة فى هذا الصدد ، وهى :

– الترجيح بأن سوق العمل قد تشبع بهذه التخصصات الجامعية ، وهذا ترجيح خطر فى حد ذاته لأنه يقود إلى إستنتاج بسيط وخطر أيضا وهو إغلاق الجامعة ، وهذا بالفعل ما حدى بالبعض إلى إقتراح تخفيض القبول فى الجامعة كحل لمشكلة " البطالة " . غير انه يمكن مناقشة نفس الفكرة القائلة بتشبع سوق العمـــل بهـذه التخصصات الجامعية من وجهة نظر تطوير التخصصات الجامعية نفسها .

– القول بصورة غير مؤكدة بإنخفاض معـــدلات توظيـف الخريجيـن فـى المؤسسات الحكومية ، وهذا الرأى لا نستطيع مشاطرته لأنه يهدف إلـى تحميـل المؤسسات الحكومية أكثر مما تتحمل .

– الزعم بدرجة متوسطة من اليقين برفض أصحاب التخصصات الجامعيـــة العمل فى " القطاع الخاص " ، على الرغم من أن ما هو معروف وسائد فعلا هو عزوف أصحاب المؤسسات الخاصة عن تعيين الخريجين الكويتيين فى مؤسساتهم، وربما تلقى هذه الاستجابات على بعد آخر لم نتعـرف عليـه بعـد وهـو قبـول الخريجين بنوع من " البطالة الاختيارية " نظرا لإنخفاض أجور القطاع الخاص .

– نقص المعلومات ونقص التنسيق والإنفصال بين الجامعة وسوق العمـــل ، وهى كلها إستجابات متوسطة اليقين ولكنها في مجملها تعكس وجود أزمة حقيقيـــة فى فهم واقع المشكلة الحالية الخاصة بالتشغيل .

إن هذا الواقع المحير هو واقع إنعدام فـرص التنميـة المتوازنـة داخـل الإقتصاد واستمرار إعتماد الاقتصاد على المورد الوحيد للثروة .

**٧ – أسباب البطالة المتنامية بين خريجي جامعة الكويت :**

جاءت الاستجابات فى الجدول رقم (٥١) حول أسباب مشكلة البطالة بيـــن خريجى الجامعة مفتقرة إلى إجابات حاسمة تعكس تكرارات عاليـة تقـف حلـف

تفسيرات بعينها بما يعكس عدم وجود تشخيص يستحوذ على آراء أغلبيـــة معينـــة حول مشكلة البطالة . بل أن بعض الاستجابات التى تحقق حولها قدر نسبى أعلى من الاستجابات جاءت متناقضة مع ماورد من استجابات أخرى ســـابقة للجوانـــب المختلفة لمشكلة العمالة . لكن ، بصفة عامة ، تحث الإستجابات ، في غالبيتهـــا ، إلى تعليق جرس المشكلة برقبة الخريجين حيث ترى تلك الاستجابات :

- تدنى المستوى المهنى للخريج .
- وجود بطاقة إختيارية حيث يحرص الخريج على فرص عمل بعينها .
- ضعف الوعي المهنى للخريج .

**٨ – بعض الحلول المقترحة للتخفيف من مشكلة البطالة :**

طبقا لما ورد في الجدول رقم (٥٣) فإن الحلول من وجهة نظر أعضـــاء هيئـــات التدريس تتسلسل وفقا لما يلى (حسب درجة الموافقة والموافقة التامة ) :

- تعيين الخريجين فى القطاع الخاص مع دعم مرتباتهم بواسطة الحكومة لمـــدة معينة .
- تعيين الخريجين محل العمالة الاجنبية فى بعض التخصصات .
- والحل الاخير ينحاز لسياسة الإحلال مع انتقاء التخصصات القابلة للإحلال .

هذا إلى جانب الوعي بتطور سوق العمل واحتياجات التنمية ، وايضا الدعم الحكومى للعمل فى القطاع الخاص .

غير ان هناك نسبة منخفضة أكدت على نحو قوى نسبيا على دور الجامعة الأهلية فى حل مشكلة البطالة ولا تعرف لماذا ؟ وكيف ؟

**(ب) النتائج العامة المتصلة باستجابات الطلاب :**

ويمكن مناقشتها كما يلي :

**١ - استجابات الطلاب حول مدى شعورهم بتأهيلهم للإلتحاق بالمهنة :**

جاءت استجابات الطلاب فى مجموعها معبرة عن ضعف الثقة فى مقـــدرة برامج التعليم الموجهة لهم فى تأهيليهم للعمل فى مهنة ما حيـــث لـــم تتمـــيز إى إستجابة من الاستجابات بقناعة قوية تجاه متغير واحد من متغيرات التأهيل للمهنة ، بل أن أغلب الاستجابات كانت أميل إلى المرواحة بين النفي والقبول .

ومن الأهمية بمكان أن نقارن هذه الاستجابات باستجابات أعضـــاء هيئـــة التدريس حول تحقيق الجامعة لأهدافها من ناحية ومع الاستجابات الخاصة بإعداد المناهج من ناحية أخرى حتى نكتشف أن ضعف الثقة فى البرامج التعليمية مشترك مابين أعضاء هيئة التدريس وطلابهم من ناحية ، كما أن إستجابات أعضاء هيئـــة التدريس حول كيفية إعداد المناهج تقدم التفسير الموضوعى لضعف ثقة الطـــلاب بهذه البرامج .

**٢ - استجابات الطلاب حول اسباب التحاقهم بكلياتهم :**

أوضحت النتائج ان هناك ثلاثة عوامل هامة تؤثر فى الطالب مـــن أجـــل الإلتحاق بكلية معينة وهى :

- ضغط الأهل .
- الإتفاق مع الاصدقاء .
- إمكانية النجاح بسهولة .

أما العوامل الأخرى مثل إمكانية مواصلة الدراسات العليا أو الوجاهة الاجتماعية ، أو الرغبة فى تعلم مهنة أو حتى توقع توافر فرص عمل فى المستقبل، كل هذه العوامل تأتى في ترتيب لاحق . هذا الوضع يعكس مستوى الاختيار نفسه ، وأنه إختيار بعيد إلى حد كبير عن الموضوعية ، على الرغم من أنه قرار هام فى تحديد مستقبل الطالب ، بل وفي رسم الملامح المهنية والتخصصية لجيل المستقبل .

**٣ – استجابات الطلاب حول اسباب إلتحاقهم بتخصصاتهم :**

فقد أنكر الطلاب وجود أى صلة بين هذا الألتحاق باللقاءات التنويرية التى تعقدها الكليات للطلاب ، وكذلك انكروا أية صلة لذلك بالمعلومات التى يتلقونها من المرشدين العلميين . وكان المؤثر الأهم والأكث حسما فى الأختيار هو "الرغبة الشخصية " ، والتى جاء إرتباطها بالتوقعات الخاصة بفرص العمل فى المستقبل منخفضة أيضا .

إذن نحن أمام قرار إلتحاق بنوع معين من التعليم – من وجهة نظر الطلاب – خال من أى مؤثرات موضوعية أو علمية . وأن هذه الرغبة الشخصية التى تقف خلف هذا القرار هى ايضا رغبة غير مستندة على تفكير موضوعي في الغالب وهذا إستمرار منطقى لكيفية إختيار الكلية .

**٤ – إستجابات الطلاب حول التدريب العملي فى الكليات :**

إذا كانت استجابات الطلاب حول مدى شعورهم بتاهيلهم للالتحاق بمهنة من خلال دراستهم الجامعية قد عكس ضعف ثقة الطلاب بنظام تعليمهم فإن استجاباتهم حول التدريب العملي كشفت عن جوانب أكثر عمقا فى عدم الثقة ببرامج ونظم تعليمهم وشملت حكما قطعيا على احد الجوانب للعملية التعليمية ، وهو الجانب الخاص بالتدريب العملي الذى جاءت غالبية استجابات الطلاب حوله مؤكدة ضعفه ، وعدم

جديته وأن ما يحصل الطالب عليه من مهارات أو خبرات خلال التدريب العملـــي لا يرقي للمستوى الذى يتوقعه الطالب ، وأن الوظـــائف المتوقـــع أن يقـــوم بهـــا التدريب العملي من توفير خبرات مشتركة للطلاب وتقريـــب وجهـــات نظرهـــم وإهتماماتهم ، هى أمور غير متوافرة ولا تتحقق - فى الغالب - وفى واقع الأمر فإن هذه الاستجابات تضع أيدينا على جانب من أهم جوانب القصور والضعف فى كفاءة العملية التعليمية بالجامعة الكويتية .

**٥ - إستجابات الطلاب حول اسباب تكيفهم مع دراستهم الحالية :**

تكشف هذه الاستجابات طبيعة التفاعل بين الطالب ونوع الدراســـة التـــى يلتحق بها ، وقد جاءت الإستجابات منطقية تماما في إطار عملية الإختيار الســـابق الاشارة إليها سواء اختيار الكلية أو اختيار التخصص الدراسى داخل الكلية . فقـــد عكست الاستجابات نموذج محايد من مواقف الطلاب على اسباب هذا التكيف فلـــم يتم ترجيح أى متغير من المتغيرات القيمية المتعلقة بالأسباب الموضوعية للتكيف مع الدراسة ، فلا أهمية للتأهيل لسوق العمل ، ولا للتطورات التقانية ولا النظـــرة للمستقبل ، ولا مقدرة الدراسة على إثراء الطالب نظريا وعمليـــا وعلـــى صعيـــد الخبرات المتراكمة ، كل هذا لم ينهض سببا مرجحا لدى عينة الطلاب كي يدفعهم للتفاعل بصورة إيجابية مع دراستهم فى صورة التكيف معها . وهذا قـــد يكـــون راجعا لعدم ثقة الطلاب في برامج تعليمهم ، فضلا عن أنه يرجع دون شك إلـــى طريقة إختيار نوع الدراسة . لكن الإجابة التى لم تظهر فى الجداول ولكنها تفرض نفسها على التحليل هو أن الطلاب يتكيفون مع هـــذه الدراســـة لأنهـــا إختيـــارهم "الشخصى" وهذا تكيف "متردى" ، تكيف غير إيجابى .

## (ج) النتائج العامة المتصلة بإستجابات الخريجين :

١ – أظهرت إستجابات خريجى الجامعة أن الأساليب الموضوعية للإلتحاق بالعمل ليست هى الطرق الحاسمة في التوظيف ، وهى أساليب المسابقات العامة للتوظيف والتقدم بالأوراق لديوان الخدمة المدنية ، وكانت الإستجابة المرجحة نسبيا هى أسلوب التقدم المباشر للعمل فى هيئة أو وزارة أو مؤسسة ، فإذا كان التقدم مباشرة هو سبيل الإلتحاق بالعمل دون مسابقة ودون إستجابة لإحتياجات حكومية أو تطبيقا لسياسة توظيف عن طريق ديوان الخدمة المدنية ، فإن هذا الطريق المرجح سيكون هو طريق الوساطة دون شك ، وهذا ما يدفعنا للتشكيك منطقيا فى رفض ٧٣٪ من أفراد العينة لاسلوب الوساطة كطريقة لتعيينهم .

٢ – أما عن طريق الإعداد للعمل المعين ، فلم تظهر إتجاهات قوية للتعرف على العمل أو التأهل له من خلال التدريب أو معايشة العمل ، ولكن المسألة إقتصرت على التعريف بأهداف العمل أو شرح الإختصاصات فى الغالب ، وهذا هو الاتجاه القوى أى الاعتماد على الأساليب الشفاهية فى التدريب أو التأهيل .

٣ – جاءت استجابات الخريجين حول التوافق مع العمل فى مجملها صورة محايدة لا ترجح متغيرا على الآخر ، حيث بدت العوامل جميعا بنفس الدرجة تقريبا غير أن العوامل التى حملت وزنا نسبيا أعلى قليلا عن غيرها كانت هى :

- طبيعة العمل نفسه .
- العلاقة بالرئيس المباشر .
- زملاء العمل .

إن الجانب الانسانى فى علاقات العمل هنا يحمل وزنا نسبيا أعلى من الجانب المؤسسى ورغم ما في هذا من إيجابيات ، تحول جو العمل إلى مناخ أكثر ودا وحبا في حالة تواجد المدير أو الرئيس الجيد القادر على الظفر بمحبة العاملين معه ، فإنه يستطيع دون شك أن يكون وحده منسجمة من العاملين معه ، غير أن هذا الأمر وقتى ومرهون بطبيعة رئيس العمل .
فإذا كان ذا طبيعة مختلفة فإن العكس هو الممكن حدوثه ، لذلك يفضل دوما أن تكون علاقات العمل مؤسسية وأن آليات منظومة العمل هى المسئولة عن جودته وتدعيم علاقاته ، فإذا زاد عن ذلك العلاقات الأخوية والودية بين العاملين فإن النتيجة ستكون أفضل دون شك ، لكن لا ينبغي أن تعتمد علاقات التوافق مع العمل على الأطر الشخصية وحدها . لكن هذا ما يمكن استخلاصه من استجابات الخريجين خاصة ، ان إتجاهات الإستجابات نحو العوامل المرتبطة بمنظومة العمل جاءت إتجاهات ضعيفة أو محايدة .

٤ - وبالنسبة للإستجابات الخاصة بمدى ارتباط الدراسة بمجال العمل من وجهة نظر الخريج ، فقد كشفت الإستجابات عن ضعف هذا الارتباط ، لقد تركزت النسبة الأكبر من الاستجابات حول الموقف الوسط بين الإيجاب والنفي ، إنه موقف " إلى حد ما " وقد إنسحب ذلك على جميع المتغيرات الخاصة بعلاقة الدراسة بطبيعة العمل الذى يقوم به التخريج .

هذا الوضع يأتى بمثابة إمتداد لخط مستقيم لتفاعل ظاهرة بدأت عند أعضاء هيئة التدريس عندما أظهروا عدم ثقتهم فى تحقيق الجامعة لأهدافها وعندما حددوا طريقة إعداد المناهج المنقطعة الصلة مع الواقع المحيط ، إلى إمتداده الطبيعى لدى طلاب الجامعة الذين عبروا عن عدم ثقتهم في نظام تعليمهم وبرامجهم الدراسية بمكونها النظرى ومكونها العملي ، حتى يضع الخريجين أيديهم على النتيجة المنطقية لكل هذا وهو ضعف الأرتباط بين الدراسة والعمل الذى يوكل إليهم . فتأتى أثناء الدراسة محدودة جدا في إطار المقدرة على فهم طبيعة العمل وتكوين خبرات من خلال التدريب أثناء

الدراسة . كذلك الدور المحدود للمشكلات التى يتعرفون عليها أثناء دراستهم فى فهم مشكلات العمل ، فضلا عن تصور برامج الدراسة فى التعريف بأحدث التطورات العلمية فى مجال التخصص ، حتى برامج الإرشاد المباشرة تبدو أيضا شديدة المحدودية .

إذن ، نخلص من كل ذلك إلى ضرورة إعادة النظر فى مقومات التعليم الجامعى وفى علاقة هذا التعليم بخطط التنمية وباتجاهات المجتمع نحو التنمية والمستقبل .

٥ – من ناحية أخرى ، لا تبدو – فى الغالب – جهات العمل في وضع أفضل من وجة نظر الخريج عما سبق أن إلتمس خبراته خلال تعليمه الجامعي ، فإن إستجابات الخريج حول المتاح من فرص التدريب المستمر فى جهات العمل تبدو شديدة التواضع في إتجاهاتها العامة وتقف الاستجابات فى أغلبها عند هذا الموقف الشاحب مابين الايجاب والنفي ، اللهم " عمليات نقل الخبرة المباشرة أثناء العمل تحت إشراف أحد الزملاء المميزين " أى ربط التدريب أيضا بموقف شخصى ، وليس موقف مؤسسى منظومى وإرتهان الخبرات المتحصلة بحجم وطبيعة خبرات "الزميل المتميز" حيث يكون هناك التقييم نسبيا من إدارة لأخرى ومن مكان عمل لآخر ، لذلك لا نستطيع الإطمئنان من هذه الاستجابات على توافر نظام حقيقى للتدريب يؤدى إلى رفع المهارات بصورة موضوعية منسجمة مهما إختلفت الإدارة أو القسم أو جهة العمل .

٦ – عندما نقارن استجابات الخريجين حول أساليب التخفيف من مشكلة البطالة بين خريجى الجامعة مع استجابات أعضاء هيئات التدريس نكتشف أن الخريجين قد أتخذوا موقفا أفضل ، لقد ظهر إتجاه لدى أعضاء هيئات التدريس نحو الحد من القبول فى الجامعة في حين جاء هذا الاتجاه مرفوضا بدرجة عالية من التكرارات (حوالى ٣ر٦٣٪) من الخريجين ولم يوافق

عليه غير (٦ر١٥٪) فقط لقد أهتم الخريجون بتطوير التخصصات الجامعية والذى تم التعبير عنه بقصر التعليم الجامعى على التخصصات التى تتوافـــر فيها وظائف .

أما الاتجاه الذى برز بقوة فى إستجابات الخريجين فكان الوقوف إلى جانب "الاحلال الكامل " للخريجين المواطنين محل " العمالة الأجنبية " فـــى كافـــة التخصصات نسبيا ، جاء الاتجاه الخاص بالاحلال بعض التخصصات أقـــل من سابقة ، غير ان كل من أعضاء هيئة التدريس وخريجى الجامعة التقيـــا في فتح "جامعة أهلية " . وهى إستجابة لا تعرف لها محلا فى إطـــار حـــل مشكلة البطالة ، اللهم إذا كان المفهوم الكامن من خلف ذلك هو اللجوء إلى أنواع واساليب أحدث فى التعليم الجامعى من حيـــث التخصـــص وطـــرق التدريس وإكتساب الخبرات والمهارات .

٧ - جاءت إستجابات الخريجين حول أسباب تفضيل العمل فى القطاع الحكومى أو العام لتتركز حول أهمية عنصر الإستقرار الوظيفى الذى بدائرة العمـــل فى الحكومة والقطاع العام ، والجدير بالذكر أن عوامل العمل لدوام واحـــد فى اليوم والتمتع بيومين عطلة فى الأسبوع جاءتا فى الترتيب قبل الراتـــب المرتفع أو قلة ساعات العمل عنه فى القطاع الخاص ، وهذا يضع المقترح الداعي إلى دعم تشغيل الخريجين فى القطاع الخاص ماليا على محك جديد قد يساهم إلى حد كبير فى تقرير مستقبل هذا المقترح ، فعلى الرغـــم مـــن حجم الأعباء المالية التى ستتحملها الخزانة العامة لتشغيل الخريجيـــن فـــى القطاع الخاص ، إلا أن ذلك قد لايشكل حلا ، طالما أن هناك إتجاه قـــوي نسبيا يفضل العمل الأقل وايام الراحة الأكثر عن الراتب الأعلي .

ان على متخذى القرار ان يضعوا هذه العوامل امام أعينهـــم لـــدى رســـم سياسات مكافحة البطالة لأن هذه العوامل الثلاث وهى :

•الاستقرار الوظيفى .
• الدوام الواحد فى يوم العمل .
• عطلة يومين فى الأسبوع .

أمور تحتاج فقط إلى دعم مالى للقطاع الخاص ، ولكن لتغيرات فى هيكلية عمل القطاع الخاص نفسه وإستثمار الوقت المتاح للعمل بالنسبة له . والدخول فى مثل هذه التعديلات سوف يكون امر بالغ المشكلة والتعقيد .

إذن منطقيا أن تأتى إستجابات الخريجين حول تفضيلات العمل فى القطاع الخاص فى آخر قائمة التفضيلات ، ولكن العمل الحكومي يأتى فى الترتيب الثاني (المنتصف) ويشكل تفضيل العمل فى المؤسسات والهيئات العامة التفضيل الأول ، ربما لأن هذا القطاع أقل بيروقراطية وفرص الترقي فيه أفضل واسرع الى جانب حداثة أساليب العمل به .

إذن ، نحن أمام مقومات " بطالة إختيارية " * ، شروطها صعبة دون شـــك سبق أن عرضناها ، لذلك سوف يظل اختيار العمل فى القطاع الخاص فى نهايـــة القائمة ما لم يحدث تحول جذرى فى توجهات الناس نتيجة إختيار تنموى ، غـــير عادى وغير تقليدى ، يجعلهم أكثر وعيا وإدراكا لقضايا التنمية المجتمعية .

نعنى بالبطالة الإختيارية (Voluntry Unemployment) [1] وجود أعداد من القوة العاملة رافضة للعمل رغم توفره وقدرتها عليه عند مستوى الأجور السائدة ، وتحدث هذه الحالة بسبب رغبة هذا الإعداد الحصول على دخول إضافية مع زيادة دخولهم وإيثار وقت الراحة أو الفراغ على وقت العمل ( Leisure Time) .

---

[1] للمزيد أنظر :
ديوان الخدمة المدنية : التقرير الفصلى للقوى العاملة ، مرجع سابق ، ص ص (٣٢-٣٤)

# القسم الثالث

# سيناريوهات للمستقبل

# الفصل الثامن

# أسس وملامح أولية لسيناريوهات مستقبلية لجامعة الكويت في علاقتها بسوق العمل

أولا : نتائج البحث

ثانيا : سيناريوهات للمستقبل

* قيود التنبؤات فى مجال سوق العمل
* المرتكزات الكمية للسيناريوهات (حتى عام ٢٠١٠)
* السيناريوهات :

  * سيناريو مستقبل الأمس
  * سيناريو الاصلاح
  * سيناريو مستقبل الغد
  * السيناريو الممكن

# الفصل الثامن

## أسس وملامح أولية لسيناريوهات مستقبلية لجامعة الكويت فى علاقتها بسوق العمل

### أولا : نتائج البحث :

حاول البحث الحالي من خلال مداخل استراتيجية إلقاء الضوء على التساؤل الصعب الذى يدور حول العلاقة بين الكويت وسوق العمل والارتباط بينهما ، وإنتهت إلى تأكيد وجود مأزق فى طبيعة هذه العلاقة .

وقد أفرزت النتائج التفصيلية للبحث وجود مؤشرات قوية على ذلك ، بعضها يختص بمنظومة سوق العمل والتنمية ، وأخرى تختص بالمنظومة الجامعية، وثالثة بالعلاقة بينهما ، ولعل إبراز هذه المؤشرات يمهد لإقتراب إصلاحى استراتيجى يعتمد على سياسات جذرية متبناه .

لذا ، فإن الجزء التالى سوف يتصدى لحصر أهم هذه المؤشرات على النحو التالى :

* ان الجامعة بوضيعتها الحالية غير قادرة على تلبية الاحتياجات الكمية والكيفية ، لسوق العمل والتنمية فى الكويت . فعلى سبيل المثال نجد أن قدرتها على التخرج محدودة بالقياس إلى الاحتياجات الضخمة لهذه السوق المتغيرة . فالتقديرات التى أجريت فى هذا الصدد وتمت الاشارة إليها سلفا توضح أن الجامعة بدءاً من عام ١٩٩٦/٩٥ إلى عام ٢٠٠٠/٩٩ قادرة فقط ، إذا استمرت المعدلات الحالية للتخرج فيها ، على تخريج حوالى عشرة إلى أربعة آلاف خريج طوال هذه السنوات . وهو أمر يحتاج ليس فقط لمراجعة سريعة إلى سياسات إصلاحية واسعة النطاق .

* ان جامعة الكويت ، تواجه ، وسوف تواجه أكثر فى المستقبل ، ضائقة مالية شديدة ، بسبب تبديد جزء غير قليل من مواردها المالية على هيكل بيروقراطى متزايد الاتساع ، مما يؤثر ، سلبا على جهود تحريك كفاءتها وفاعليتها . وواضح ان مسألة التمويل تتأثر بالقيود والضغوط التى تمارسها المنظومات المجتمعية الأخرى على الجامعة ، والتى يتمثل بعضها فى كثرة المطالب المتنافسة على إيرادات الحكومة أو الدخل القومى بعامة . فمشكلة التمويل ترتبط بالتنمية التى ارتفعت تكاليفها إرتفاعا كبيرا خلال الأعوام القليلة الماضية بشكل أدى إلى تزايد القصور فى الإيرادات المتاحة لمواجهة هذه الارتفاع المقابل فى التكاليف التعليمية . [١]

ومن ناحية ثانية ، فإن مسألة التمويل تتأثر بطبيعة الاستجابة للمستجدات والتحولات العالمية الكبرى وذلك بإعتبار الجامعة فاعلة ومتفاعلة مع هذه المستجدات ، وأنها ، أى الجامعة ، تعتمد على حقائق ومؤشرات خارجية عنها أكثر من إعتمادها على عناصر النمو الداخلى فى نظمها المستقبلية كما تقررها اليوم [٢] .

* ان سياسات التوظيف الحكومية – أدت على امتداد السنوات الأخيرة – ليس فقط إلى "توجيه المواطنين الداخلين إلى سوق العمل للاستخدام فى الأنشطة الحكومية ، ومن ثم عزوفهم عن الالتحاق بالعمل فى القطاع الخاص ، بل أيضا إلى إنحياز هؤلاء المواطنين نحو اكتساب المهن ذات التخصصات النظرية متدنية المهارة " [٣] .

---

[١] راجع :
– ضياء الدين زاهر : تمويل التعليم الأساسى : رؤية مجتمعية استشرافية ، (القاهرة : المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، ١٩٩٣ ) ، ص (٢)

[٢] لمراجعات تفصيلية بهذه الشأن راجع :
- A. Toffler; Powershift; Knowledge, Wealth and Violence, (New York: Bantam Books , 1990)
- J. Naisbitt and P. Aburdene; Megatrands 2000, (London : Pan Books Ltd, 1990)

[٣] المجلس الأعلى للتخطيط :دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة الوظيفية ، مرجع سابق ، ص(٨)

فقد كشف التحليل الحرج السابق إلى أى مدى أدت هذه السياسة – بالاضافة إلى ما سبق – إلى تحجيم المكون الوطنى فى القطاع الخاص مما دفع بالعمالة الوافدة الرخيصة والمتدنية المستوى إلى السيطرة عليه ، فزادت أعدادها وأضاف أعباء ضخمة على الحكومة ، نتيجة ما تتحمله من تكلفة إجتماعية سببها مجانية الخدمات الأساسية (خاصة فى مجالات الصحة والتعليم والمواصلات) .. الخ ، والتى تتمتع بها العمالة الوافدة فى هذا القطاع . وكذلك فقد ترتب على تخفيض الأجور فى هذا القطاع (القطاع الخاص) إلى نحجيم الاستثمارات الأجنبية المباشرة فى الكويت وإلى عديد من الظواهر المرضية الأخرى المرتبطة بعوامل غير إقتصادية وقوى خفية فى المجتمع الكويتى .

وقد ضاعف هذا كله من حجم الضغوط على الميزانية العامة للدولة ، فتضخمت فاتورة الأجور والمرتبات الحكومية ، حيث وصلت فى السنة المالية ١٩٩٥/٩٤ إلى نحو (١٦٩٨٠٥) مليون دينار حوالى ( ٤٠ر٧٥٪) من جملة الايرادات النفطية المقدرة لتلك السنة ، منها حوالى (١٤٨٩) ميلونا أو ما نسبته (٢ر٨٨٪) للانفاق على أجور ومرتبات العاملين الكويتيين [١] . وإذا ما دققنا النظر في طبيعة الخلل ، وجدناه فى الفجوة الواسعة بين المرتبات بين القطاعين العام والخاص ، فمتوسط الراتب الشهرى الكويتى الذى يعمل فى الحكومة هو (٧٦٨) دينار كويتى أما الوافد فيبلغ (٣٤٦) دينار كويتى ، فى حين يبلغ متوسط الراتب الشهرى للعاملين فى القطاع الخاص (١٥٦) دينار كويتى ، وتبلغ التكلفة غير المباشرة للعمالة الوافدة (التكلفة التى تتحملها الدولة نظير الخدمات العامة التى تقدمها والتى يستفيد منها غير الكويتيين المستغنى عن خدماتهم ) ١٧٧ دينار كويتى" . فمتوسط الراتب فى القطاع الحكومة يبلغ أربعة أمثال الراتب فى القطاع الخاص " [٢] . كما أننا إذا ما نظرنا نظرة مستقبلية نكتشف خطورة الموقف فهناك تقديرات موضوعية تشير إلى أنه من المتوقع ان تستهلك كافة الموارد

(١) المرجع السابق ، ص (٦) .
(٢) وليد عبدالمحسن الوهيب فى : الجمعية التعاونية لموظفى الحكومة الكويتيين (الادخار) : البطالة فى الكويت : الواقع والمستقبل ندوة (الكويت :الجمعية التعاونية لموظفى الحكومة الكويتيين ، ١٩٩٧) ص (٥٢) .

النفطية على الرواتب بحلول عام ٢٠٠٣ أو ٢٠٠٤ تقريبا ، وفقا لمعدلات عـــام ١٩٩٧[1] . وهذا يعنى ان إجمالى الايرادات النفطية سيصبح مخصصا للانفاق على الرواتب وحدها !!! .

* تفشى عدد من القيم المناهضة للعمل ولحركة التنمية بشكل عام ، حيث أن عدد من القيم الاستهلاكية وقيم الرفاة الاجتماعية قد بـــاعدت بيـــن الكثـــير مـــن الكويتيين والعمل الانتاجى ، كما دفعت من ناحية مقابلـــة بعـــدد مـــن خريجـــى التخصصات والمهن ذات الطابع الانتاجى إلى الاحباط والابتعاد عن العمـــل فـــى تخصصاتهم ، أو التقاعد المبكر نتيجة الإحساس بالظلم وعدم التقدير .

* أيدت نتائج دراستنا الحالية الاعتقاد بأن سوق العمل الكويتى سوق مجـــزأة (Segmented) بدرجة عالية ، فقطاعاته وأقسام نشاطاته تختلـــف كليـــة عـــن بعضها البعض [2] . وهذا مما يزيد من تعقيد مشكلة العمالة ، بل وقد يفضى إلى حدوث بطالة صريحة أحيانا لحدود غير مرغوبة (٢٪فأكثر) أو بطالة مقنعة كثيرة مع تصاعد البطالة الاختيارية . وتتوقع احدى الدراسات المستقبلية إحتمالية تزايـــد هذه البطالة مع إحتمال تضاعف العمالة الكويتية مرتين أو ثلاثه فـــى أقـــل مـــن خمسين عاما من بسبب وجود تركيبة سكانية عمرية صغيرة تجعل معـــدل نمـــو الأفراد فى سن العمل مستمر فى النمو بمعدلات عالية لعدة أجيال بغض النظر عن التغيرات التى تحدث فى معدل الخصوبة [3] .

---

[1] أنظر : المرجع السابق ، ص (٥٣-٥٤) ولمزيد من التعمق فى دراسة هذه العلاقة ، أنظر:
- عصام الدين منتصر ، الكويت : نحو سياسة جديدة للعمالة والأجور في مرحلة ما بعد الوفرة النفطية ، في : المؤتمر العلمي الثالث للاقتصاديين الكويتيين وموضوعه : " الأجور وتصحيح الإختلالات الاقتصادية والمالية " ، الكويت فى الفترة من ٢٨ - ٢٩ ابريل ١٩٩٧ .
- سعد حافظ محمود : الأجور والانتاجية والتوظيف : ورقة منهجية فى المؤتمر العلمي الثالث للاقتصاديين الكويتيين ، المرجع السابق .

[2] قارن ذلك فى الصورة العربية لسوق العمل في :
- محمد العوضى جلال الدين : التنمية البشرية : تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها فى الوطن العربى (الكويت : المعهد العربى للتخطيط ، ١٩٩٣ ، ص ٤٩ و ما بعدها .

[3] اسماعيل سراج الدين ومعتز خورشيد ، مرجع سابق ، ص ص (٢٢ - ٢٣) .

* أن هناك ربط قوى بين الشهادة الجامعية والوظيفة الحكومية ، وهـو أمـر يقود حامل الشهادة (خريجو الجامعة) للاعتقاد بأن مجرد حصوله علـى شـهادته يمنحه الحق فى الإلتحاق بوظيفة حكومية ، وفقا لشروط العقد الاجتماعى ، وهـذا بالتالى يدفعهم إلى الاتجاه للوظائف المريحة المجزية بصرف النظر عن أهميتهـا التنموية ، كما يدفعهم للتقاعس الذى يؤثر على انتاجيتهم فى أعمالهم .

* حدوث تدهور فى معدلات تخريج الجامعة بسبب سياسات القبول المقيدة ، بالإضافة إلى حدوث هدر كبير فى اعداد الطلاب الملتحقين بالجامعة ، كما يتجسد فى ظاهرة التسرب . فقد أظهرت دراسة اكاديميـة نشـرت عـام ١٩٩٥ عـن مؤشرات التسرب فى جامعة الكويت ، أن حجم هذه الظاهرة يزيد عن (٤٠٪) من طلاب الجامعة . وأنه بنهاية السنة الأولى من الالتحاق بالجامعة يكون ما يقـرب من (١١٪) من طلاب الجامعة قد تركوها ، وخلال السنة الثانية يتركهـا حوالـى (٨,٤٪ ) وبذلك يكون مجموع الذين تركوا مقاعدهم فى الجامعة بنهاية السنة الثالثة (١٩,٣٪) من مجموعة طلاب الدفعة ثم تصل إلى (٤٠٪) مع نهاية العام الرابع ، وتصل نسبة المنسحبين إلى (٢٧,٥٪ ) فى مع الثالث ، ويتم هذا كلـه قبـل أن تتخرج أية نسبة معقوله من طلاب الجامعة [١] .

كما كشفت دراستنا الاحصائية الحديثة والمتعمقه فى فصـل سـابق عـن خطورة هذه الظاهرة وأسبابها الحقيقية . وبديهى ان ظاهرة التسرب هذه وبهـذا الحجم الكبير فى جامعة الكويت تتسبب . فى آثار نفسية واجتماعية قاسية تحـدث احباطا للطلاب المتسربين ولأولياء أمورهم هذا الى جانب مضاعفة تكاليف تخريج الطالب الواحد من الجامعة . والتى تفوق مثيلتها فى أفضل عشر بلد صنعى متقدم فى العالم ، كما أوضحت ذلك دراستنا الحالية الحرجة فى جـزء سـابق (راجـع صفحات ٩١ - ٩٥ جدول رقم (١٣) ) .

(١) جامعة الكويت : مخرجات جامعة الكويت وحاجة الدولة من الخريجين فى التخصصات المختلفة (الكويت : جامعة الكويت ، ١٩٩٥) ، الملاحق .

* تجاهل الجهود التخطيطية المبذولة لتخطيط الجامعة للتـــأثيرات المباشـــرة وغير المباشرة لمستجدات البيئة الخارجية رغم كون هذه المستجدات لها من القوة ما يعوق أية محاولات تخطيطية . فمثلا نجد اتفاقيات الجات وما ارتبط بهـــا مـــن جولة "أرجواى" وتوجيهات "منظمة التجارة الدولية" إنما يتوقع لها أن تترك تـــأثيرا ضخما على سوق العمل الكويتى وذلك عندما تدفع بالحكومة إلى رفع كافة القيـــود والعوائق التى تقيد حركة العمالة بين بلدان العالم . وتصبح بذلك للعمالة الوافـــدة كافة حقوق العمالة الوطنية ... وهذا من شـــأنه الاصطـــدام المباشـــر بسياســـات الاحلال والتوطين والتى تستهدف الارتفاع بنسبة المكون الوطنى فى قوة العمل . والحكومة بحكم كون الكويت إحدى الدول الأعضاء "بالجات" (منذ عام ١٩٦٣ أى بعد الاستقلال بعامين ) وبحكم موافقتها على اتفاقيات منظمة التجارة العالمية .

وكما هو الحال بالنسبة "للجات" فإن هناك نتائج غير مرغوبـــة "للعولمـــة" والمتغيرات الدولية الأخرى ، ومن هنا تتجلى أهمية استشراف هذه المتغـــيرات والمستجدات والاستعداد لها ليس فقط بمواجهتها بل أيضا لقيادتها لصالح التنميـــة الوطنية .

* وعموما فهناك ضعف فى قدرة الجامعة علـــى توفـــير الأعـــداد اللازمـــة للاحتياجات الحقيقية لعملية التخصصات النظريـــة التـــى لا تتـــلاءم مـــع هـــذه الاحتياجات للتنمية . ومما يؤثر بدرجة كبيرة فى حدة الاختلالات فى بنية الاقتصاد الوطنى ويضاعف من الاعتماد على العمالة الوافدة عالية التأهيل .

**ثانيا : سيناريوهات للمستقبل :**

تأسيسا على ما سبق ، ورغبة فى توظيف ولرصد العلاقة بيـــن مخرجـــات الجامعة والتعليم العالى فى دولة الكويت وبين ســـوق العمـــل لرســـم المســـارات الاستراتيجية لتلك العلاقة فإن الأمر يقتضى ، بدايـــة ، التحـــرك لتوفـــير قـــاعدة اسقاطات وتنبؤات جيدة مرتبطة بإتجاهات الطلب على القوى العاملة المؤهلة (أى

خريجى التعليم العالي) فضلا عن قوة العمل ككل ، ثم رسم ملامح ســـيناريوهات متوقعة بهذا الخصوص وأخيرا نوضح الآليات اللازمة لتحقيق تلك السيناريوهات أو احدهما . لذا ، فسوف نناقش البداية وهى مسألة التنبؤات والقيود التـــى تحيــط بها. على أن يلي ذلك مناقشة باقي البنود :

**(أ) قيود التنبؤات فى مجال سوق العمل**

أهم ما ينبغي إبرازه هنا هو أن سوق العمل يعد مــــن المجـــالات شـــديدة الحساسية للتغيرات ، سواء كانت هذه التغيرات اقتصادية أو سياسية أو بشــــرية ، أو حتى على صعيد اتجاهات تغير الذوق العام والصراعات الفكرية . وقد لايسمح المجال بطرح أمثلة من الواقع على ذلك ، غـــير أن القـــارئ إذا تـــرك المجـــال لتداعياته وتأملاته سوف يجد من رصيد خبرته الشخصية الكثير الذى يدعم هــــذه الفكرة .

وبشكل عام فإنه فى جميع المجتمعات الانسانية توجد محددات أساسية تلعب دورا حاسما في عمليات الاسقاطات والتنبؤات بالطلب على القوى العاملـــة بيـــن الناحيتين الكمية والنوعية أى من ناحية حجم الطلب على العمالة ، وكذلك نوعيـــة المهن المطلوبة ، وهناك مجال متخصص من مجالات دراسات سوق العمل يقـــوم على عمليتى الرصد والتنبؤ بالتنوع المهنــــي فـــى اســـتجابة لحزمـــة التغـــيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية . وهذه المحددات ثلاثة هي :

**١ – المحددات التكنولوجية :**

خلال النصف الثاني من القرن العشرين أصبح معدل التغير التكنولوجــــي على مستوى " المكنة " شديد السرعة وارتباط ذلك بتغير أقل سرعة على صعيـــد المستوى التكنولوجى العام (Technological Scale) ، غير أنـــه فـــى العقـــود الثلاثة الأخيرة من هذا القرن تضاربت إلى حد كبير وتأثر التغـــير فـــى تطويـــر

الميكنة (الألة) والمستوى التكنولوجى العام ، حتى أنه لم تعد هناك فوارق ملموسة بين الأثنين خلال السنوات الأخيرة . كما أن سرعة التغير التكنولوجـي ، وعـدم خضوعه للدالة على المستوى الاحصائى جعله أمراً مستعصياً على التنبؤ ، خاصة وأن آليات التطوير التكنولوجي أرتبطت بشدة بآليات المنافسة الاقتصادية ، فلم نعد نستطيع التحديد على صعيد أدوات الاستقراء الإحصائى ، ما هى العوامل السابقة فى التأثير خلال فترة زمنية محددة لتداخل المسميات مع النتائج ، ما بيـن حالـة وأخرى .

هذا العامل المحدد أصبح له التأثير الأهم (بمعنى القيد ) على عمليات التنبؤ بالطلب على العمالة فى كل بلاد العالم وبالتالى ينطبق على الكويت .

**٢- المحددات الاستثمارية :**

على الرغم من إمكانية التنبؤ لفترة زمنية معقولة ، بحجم الأرصدة الماليـة المتوقعة للاستثمار فى بلد معين إلا أن التنبؤ بمجالات الاستثمار ، محفوف بدرجة من عدم اليقين فى أغلب الحالات لارتباط مجال الاستثمار بقوى المنافسة الخارجية والمحلية وبالتطور التكنولوجي ، وما يمكن أن يسفر عنه من خلق مجالات جديدة تماما للاستثمار .

غير أن هذا العامل المحدد أكثر قابلية للثبات من محدد التطور التكنولوجي بسب وجود مجالات تقليدية للاستثمار فى الكثير من البلدان ، ويمكن فى حقل هذه المجالات التقليدية للاستثمار وضع خطط للتطوير التكنولوجـي تسـتهدف قـوى المنافسة الخارجية والمحلية . لهذا فإنه فى ظل وجود توجه تنموى واضح فى بلد من البلدان يستطيع مخططو القوى العاملة أن يدخلوا متغير الاستثمارات بدرجـة معقولة من اليقين فى حسبانهم دون التعرض لمشكلات كبـيرة فـى اسـتخلاص وتحليل النتائج .

غير أن الوضع فى **المجتمع الكويتى** له خصوصية ، بسبب الاعتماد شبه الوحيد على النفط كمصدر للثروة الوطنية ، حيث تلعب التغيرات (غير المتوقعة) فى اسعار النفط دورا حاسما فى تقرير الاتجاهات الاستثمارية ، ولذلك يتحتم على مخطط القوى العاملة أن يطور نموذجا للتنبؤ بأسعار النفط قبل أن يضع نموذجه للتنبؤ بالطلب على القوى العاملة ، وإذا كانت المسألة فى هذه الحدود ، فلا بأس أن يتسلح فريق العمل للتنبؤ بأسعار النفط . إنما المشكلة تكمن فى ان انفراد النفط بالنصيب الأكبر فى توليد الثروة الوطنية ، يخلق قيدا أخر على نمو فرص الاستثمار فى المجالات الأخرى وهو ما يتم التعبير عنه منذ عدة عقود بافتقار المجتمع الكويتى لتنويع مصادر الثروة . هذا الوضع يضع قيدا إضافيا على مخطط القوى العاملة فى المجتمع الكويتى ، وبالتالي يرفع من حجم عوامل عدم اليقين فى عملية التنبؤ .

٣ – المحددات البشرية :

تعد البيئة السكانية أهم مكونات عملية التنبؤ بغرض العمل ، وتلعب الخصائص السكانية الدور الأهم فى تقرير استجابة المكون السكاني للطلب المتنوع والمتغير على العمالة . ولا يمكن لأى مخطط للقوى العاملة أن يهمل المحددات البشرية فى عمله فبدونها لا يقوم للعمل قائمة من الأصل . وطالما كان المجتمع يمتلك قاعدة بيانات سكانية جيدة ، أصبح من الممكن على مخططي القوى العاملة أن يعملوا بصورة جيدة تتناسب مع جودة قاعدة البيانات السكانية واضعين فى الاعتبار أثر المحددات الأخرى .

**والمجتمع الكويتى** من المجتمعات العربية التى تمتلك قاعدة بيانات سكانية عالية الجودة ، غير أن المكون السكاني يلعب دورا شديد التعقيد فى مجال الاسقاطات السكانية ، وكذلك التنبؤ بغرض العمالة . لا يرجع ذلك إلي الضعف أو قصور فى قاعدة البيانات السكانية ، ولكنه يرجع الى الطبيعة المزدوجة للمكون السكانى الذى يمثل المقيمين فيه نسبة الثلثين تقريبا ، ويمثل المكون الوطنى حوالى

الثلث ولايمثل المكون الوطنى من حجم المشتغلين أكثر من ١٦٪ بقليل والباقي من المقيمين .

إذن ، فالعلاقة بين المكون الوطنى ومكون المقيمين داخل المكون السكاني الكلي على أرض الكويت لا تخضع للعوامل الديموجرافية ، ولكنها تخضع لعاملين آخرين هما :

١ – سياسات الاستقدام للعمالة الاجنبية ، وهذه السياسات تتأثر بالظروف الاقتصادية وبالاوضاع الاجتماعية وبالظروف السياسية المحيطة بالمجتمع أيضا .

٢ – العوامل الطاردة للعمالة الوافدة في بلدانها في علاقتها بعوامل الجذب في المجتمع الكويتي . ما يخلق وضعا مشجعا للبحث عن عمل على أرض الكويت في بعض الأوقات أو انصراف نسبى فى أوقات أخرى لصالح أسواق تشغيل فى بلدان مجاورة .

وهذه العوامل غير الديموجرافية ، تجعل النموذج السكانى غير قابل للتنبؤ بحجم العرض ولا بنوعيته ، وترفع بشدة من عوامل " عدم اليقين أمام مخطط القوى العاملة فى المجتمع الكويتى .

(ب) المرتكزات الكمية للسيناريوهات (حتى عام ٢٠١٠) :

انطلاقا مما سبق ، نستخلص أننا لا نملك حتى الآن فى دولة الكويت أية تنبؤات جيدة حول اتجاهات الطلب على القوى العاملة المؤهلة (أى خريجى التعليم العالى ) فضلا عن قوة العمل ككل بحكم القيود السابقة الحديث عنها . لذا فسوف نكتفى فى هذا الجزء برصد الاتجاهات الخاصة بالتطور المستقبلي لأعداد الخريجين وتخصصاتهم . وقبل القيام بعملية التنبؤ هذه (أى بأعداد الخريجين ) لابد أن نؤكد غياب سياسة محددة لتوجيه عمليات القبول بالجامعة وغيرها من

مؤسسات التعليم العالي ، وما يترتب علي ذلك من سياسة خاصة بتسجيل الطلاب وبالتالي أعداد الخريجين .

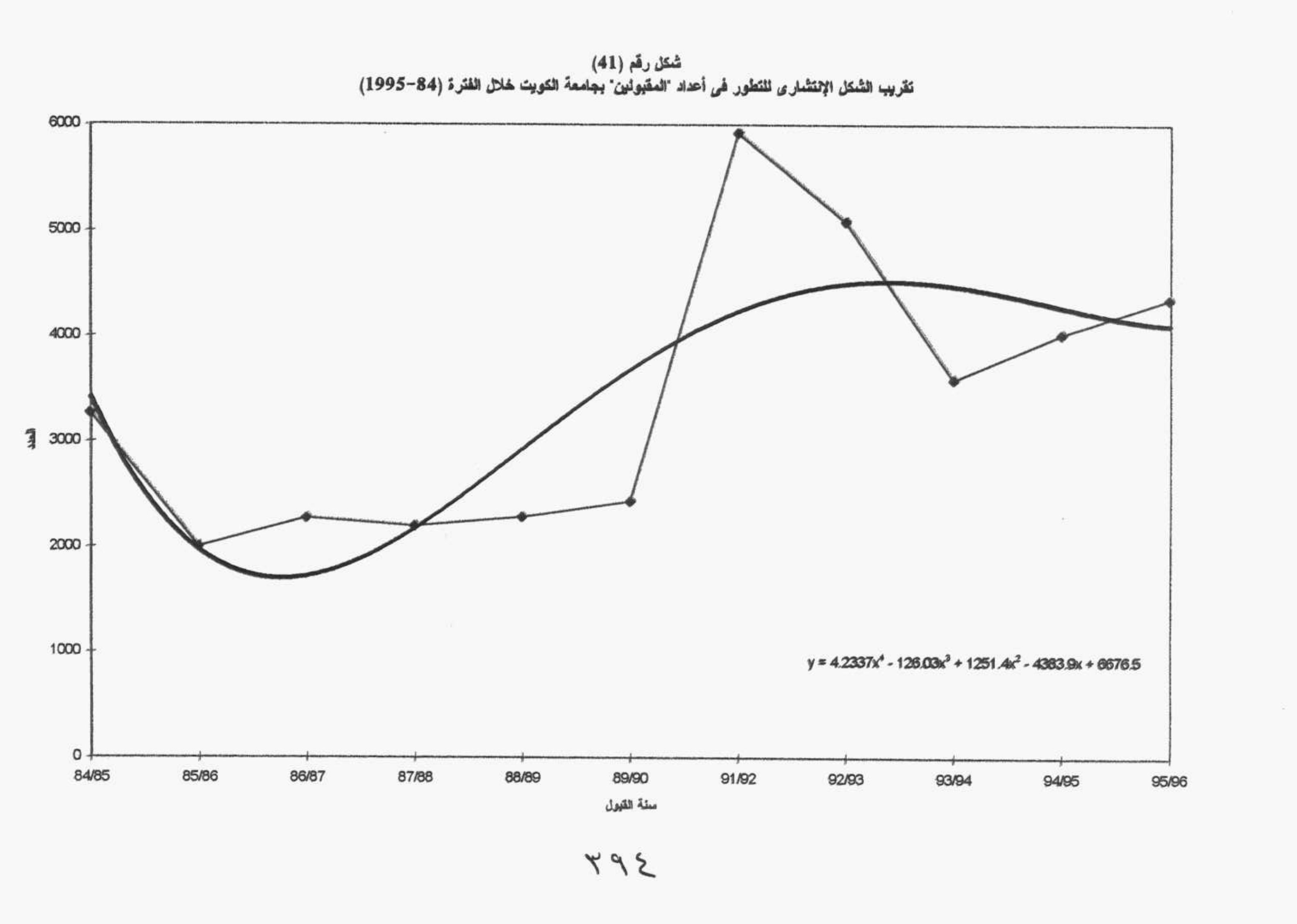
ترتيبا على ذلك وفى ضوء هذه الحدود تتحدد آفاق رؤيتنا على النحو التالي:

* بدراسة التطور في أعداد " المقبولين " بجامعة الكويت خلال الفترة من عام ١٩٨٤ إلى عام ١٩٩٥ توصلنا إلى نتيجة مفاداها غياب دالة تعبر عن تطور أعداد المقبولين بصورة جيدة على الدالة متعددة الحدود ذات الأس الرابع (Polynomial For Power Four) وهذا معناه أن الشكل الانتشاری الذی عبرت عنه السلسلة الزمنية الخاصة بأعداد المقبولين خلال الفترة موضوع الدراسة قد شهدت تغيرات حادة فى اعداد المقبولين بحيث لم نجد دالة تعبر عن الشكل الانتشارى أفضل تعبير غير الدالة متعددة الحدود ، وهى دالة أقرب إلى الشكل الانتشارى نفسه ، بمعني أننا لم نصل إلى خط محدد لسياسة للقبول ذات اتجاه عام له سماته المحددة والتي يمكن متابعتها أو التنبؤ بمساراتها . ومن المعروف ان التنبؤ على دوال الـ Polynomial واحد من التنبؤات المحفوفة بالمخاطر ولا يعبر عن الحقيقة (أنظر شكل الدوال والشكل الانتشارى لها فى الشكل رقم ١٤) .

* وقد تبع ذلك دراسة التطور في أعداد المسجلين بالجامعة خلال نفس الفترة، فحصلنا على الشكل رقم (١٥) ، فكان أفضل تقريب للشكل الانتشاری هو دالة من الدرجة الثانية (Pavabolic) . والتنبؤ على هذه الدالة له مشكلاته أيضا لأنه يدفع " الباحث " إلى المبالغة فى التقرير بسبب تربيع القيم لدى ضربها فى معامل (X)، وبالتالي فإن الوصول إلى قيم غير متوقعة أمر وارد لدى التنبؤ لزمن طويل نسبيا على هذه الدالة ، ويفضل دوما التنبؤ بالمستقبل بحذر شديد لدى استخدام دالة من الدرجة الثانية ولعدد محدود جدا من السنوات . بمعنى أننا وقفنا ، مرة أخرى أمام شكل من أشكال التقريب لا يعطينا دالة صالحة للتنبؤ بسياسة محددة فى هذا المجال. وهذا ليس أمرا غريبا على الإطلاق لأن تطور أعداد المسجلين أمر تابع أو تال لسياسة القبول .

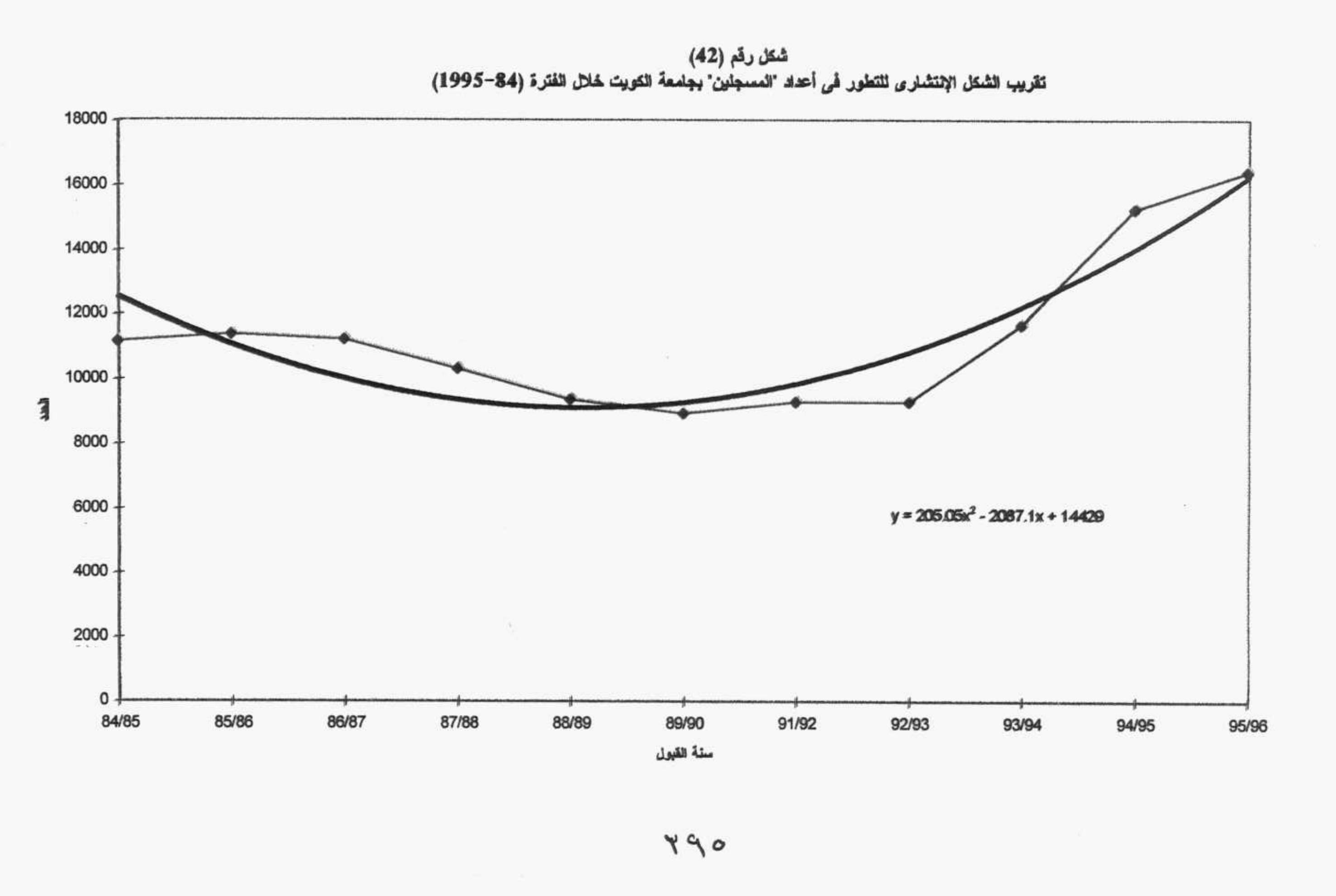
شكل رقم (41)

تقريب الشكل الإنتشارى للتطور فى أعداد "المقبولين" بجامعة الكويت خلال الفترة (84-1995)



شكل رقم (42)

تقريب الشكل الإنتشارى للتطور فى أعداد "المسجلين" بجامعة الكويت خلال الفترة (84-1995)



* غير أن دراسة تطور أعداد " المقيدين " جاء أكثر صراحة في إظهار المشكلة ، والخاصة بسياسة القبول . فكانت الدالة الأقرب الإنتشارى هى (Polynomial For Power three) وهى دالة متعددة الحدود لها نفس مشكلات الدالة الخاصة بالمقبولين وإن كانت أقل فى القوة ، أى أقل فى درجة التذبذب (أنظر الشكل رقم ١٦) .

* نخلص مما سبق ، إلى أن الدراسة الاحصائية لمتغيرات "القبول" و "التسجيل" لا توضح اتجاها محددا لتطور الظواهر ، كما أن السلوك الاحصائى للمتغيرات لا يساعد "الباحث" على القيام بالتنبؤ بسبب طبيعة الدوال الأخرى لوصف المتغير ، ولذا لجأنا إلى دوال أقدر على عملية التنبؤ ، فإن التنبؤ فى هذه الحالة – كأمر طبيعى – سيكون مخالفا للحقيقة إلى حد كبير .

لذلك فإننا أميل إلى إفتراض استمرار النسبة الراهنة لأعداد الدارسين [١] بالتعليم العالى بالنسبة للفئة العمومية المقابلة من السكان على ما هي عليه ، خاصة وأن هذه النسبة مرتفعة نسبيا بين البلدان النامية ، وبين البلدان العربية تعد النسبة الأعلى حيث تبلغ (٢٥,١٪) . وقد أدخلنا فى حساب هذه النسبة الطلاب المسجيلن بجامعة الكويت بالاضافة إلي المقيدين فى كلية "التربية الأساسية " بالهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب ، مع استبعاد الطلاب المقيدين فى كليات الدراسات التكنولوجية ، والدراسات التجارية ، والعلوم الصحية ، لأن هذه الكليات لا ينطبق عليها تعريف التعليم العالي ، بحكم أنها لا تمنح درجة جامعية ، وان الدراسة بها لم تصل إلى أربع سنوات دراسية [٢] .

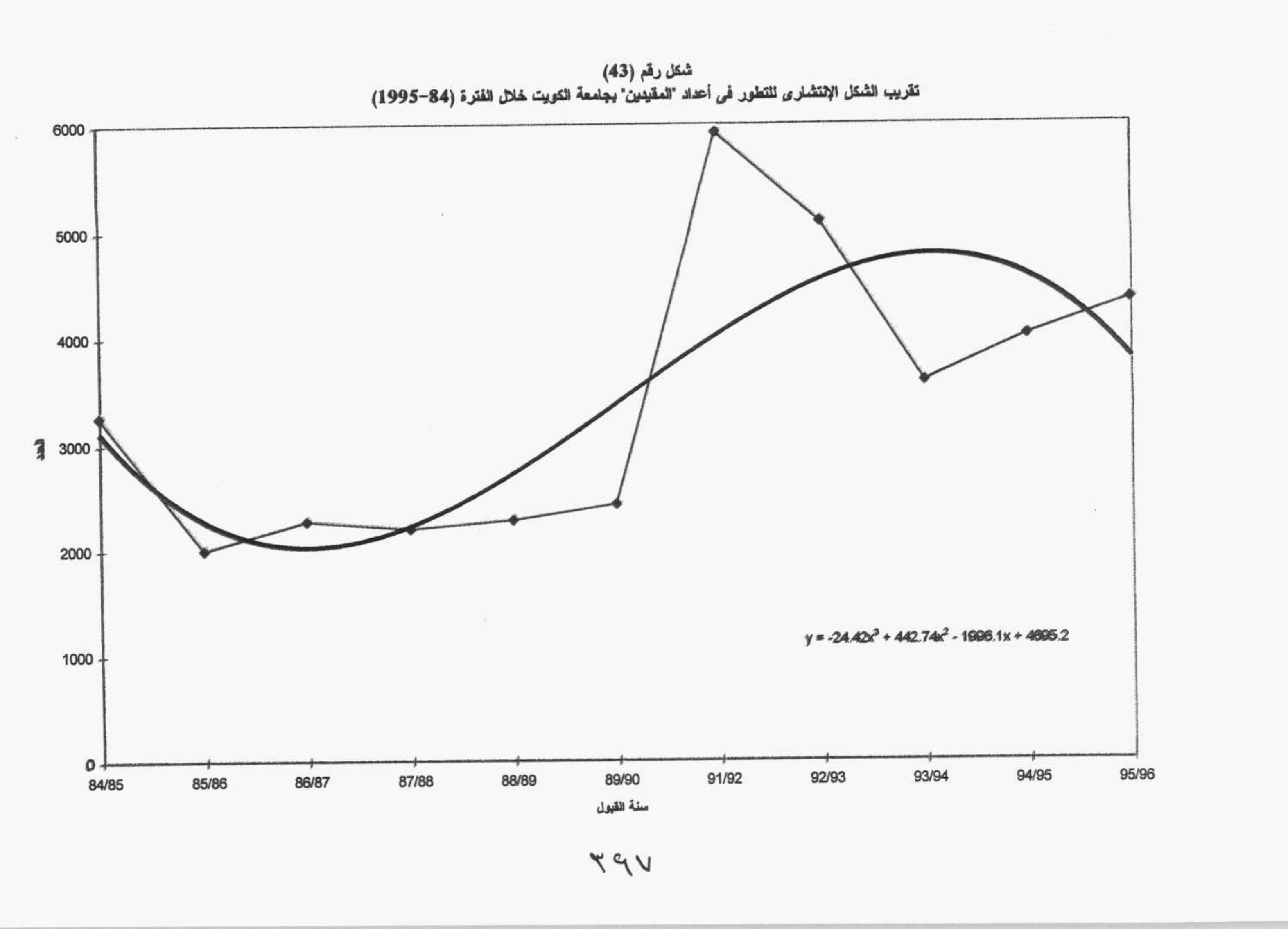
---

[١] استخدامنا لكلمة " الدارسين " بدلا من "المقيدين" التى تستخدم فى العادة في الإحصاءات الدولية لأن "المقيدين" بجامعة الكويت ليسوا هم بالضرورة الذين يدرسون ولكنهم " المسجلين " . أما فى الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب فإن " المقيدين " هم الدارسين ، لذلك فضلنا استخدام كلمة " الدارسين " للتعبير بصورة صحيحة عن الظاهرة .

(2) See: UNESCO, ISCAD, 1997

**شكل رقم (43)**

**تقريب الشكل الإنتشارى للتطور فى أعداد "المقيدين" بجامعة الكويت خلال الفترة (84-1995)**



* والواقع أن كون المجتمع الكويتى يسمح بوجود هذه النسبة العالية نسبيا من الطلاب الملتحقين بالتعليم العالي ، فهذا فى حد ذاته يعـد اتجاهـا جيـدا ينبغـي المحافظة عليه ، ولا نتصور إمكانية زيادة هذه النسبة فى ظل الظروف الراهنة ، وفي ظل العرض التالي للسيناريوهات المتوقعة لسياسات الإصلاح الاقتصـادى ، فضلا عن أن افتراض زيادة هذه النسبة حاليا من شأنه أن يلقى أعباء جديدة على عملية التنمية ، خاصة وأنه لايوجد للأن تصورات محددة حـول عمليـة تنويـع مصادر الثروة فى الاقتصاد الكويتى .

* ترتيبا على ما سبق وفى ضوء فرض ثبات نسبة الدارسين بالتعليم العـالي إلى الفئة العمرية المقابلة من السكان فإننا قمنا بحساب توقعات أعداد الخريجين من كل من الجامعة وكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب (على اعتبار فصل نسبة الطلاب المقيدين فى كليات الدراسات التكنولوجية والتجارية والعلوم الصحية عن كلية التربية الأساسية وإخضاعهم لمؤشر خاص بالفئة العمرية المقابلـة لهـم وهى ١٨ – ٢١ سنة ، لتقدير نسبتهم فى المكون السكانى المتوقـع كمـا حـدث بالنسبة لكليات الجامعة وكلية التربية الأساسية ) . وقد حصلنا بعد ذلك كله علـى توقعات أعداد الخريجين كما يظهرها الجدولين رقمى ١١٥ ، ١١٦ الأول خـاص بخريجى جامعة الكويت والثاني خاص بخريجى كليات التعليم التطبيقـى والتوقـع لسنوات ٢٠٠٠ ، ٢٠٠٥ ، ٢٠١٠ .

* ومن قراءة الجدولين (١١٥ ، ١١٦) نجد أننا سوف نواجه فى عام ٢٠٠٠ بخريجين حاصلين على الدرجة الجامعية عددهم (٤٨٨٠) خريجـا ، وفـي عـام ٢٠٠٥ يبلغ عددهم (٥٧٨٠) خريجا أما فى عام ٢٠١٠ فإن العـدد يصـل إلـى (٦٨٢٩) خريجا ، على اعتبار أننا جمعنا أعداد خريجى الجامعة إلى خريجى كلية التربية الأساسية .

**جدول رقم (١١٥)**

**توقع أعداد الخريجين من جامعة الكويت**

**أعوام ٢٠٠٠ ، ٢٠٠٥ ، ٢٠١٠**

| الكلية | عام ٢٠٠٠ | عام ٢٠٠٥ | عام ٢٠١٠ |
|---|---|---|---|
| حقوق | ٢٤٩ | ٢٩٥ | ٣٤٩ |
| آداب | ٥٥١ | ٦٥٣ | ٧٧٢ |
| علوم ادارية | ٧٢٨ | ٨٦٢ | ١٠١٨ |
| علوم | ٣٩٥ | ٤٦٨ | ٥٥٣ |
| هندسة | ٢٩٢ | ٣٤٦ | ٤٠٩ |
| طب | ١١٠ | ١٣٠ | ١٥٣ |
| طب مساعد | ٦٣ | ٧٥ | ٨٨ |
| تربية | ٨٢٠ | ٩٧٢ | ١١٤٨ |
| شريعة | ١٤٠ | ١٦٥ | ١٩٥ |
| الجملة | ٣٣٤٨ | ٤٩٦٦ | ٤٦٨٥ |

**جدول رقم (١١٦)**

**توقع أعداد الخريجين من كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب**

**أعوام ٢٠٠٠ ، ٢٠٠٥ ، ٢٠١٠**

| الكلية | عام ٢٠٠٠ | عام ٢٠٠٥ | عام ٢٠١٠ |
|---|---|---|---|
| الدراسات التكنولوجيا | ٥١١ | ٦٠٥ | ٧١٦ |
| الدراسات التجارية | ١٢٧١ | ١٥٠٤ | ١٧٧٨ |
| العلوم الصحية | ١٧٠ | ٢٠١ | ٢٣٨ |
| التربية الاساسية | ١٥٣٢ | ١٨١٤ | ٢١٤٤ |
| الجملة | ٣٤٨٤ | ٤١٢٤ | ٤٨٧٦ |

أما أعداد الخريجين من حملة المؤهلات فوق المتوسطة من خريجى هيئة التعليم التطبيقى والتدريب وهم الذين التحقوا بكليات الدراسات التكنولوجية والدراسات التجارية والعلوم الصحية ، فمن المتوقع أن يصل عددهم عام ٢٠٠٠ إلى (١٩٥٢) خريجا ، وفي عام ٢٠٠٥ فمن المتوقع أن يصل عددهم (٢٣١٠) خريجا وقد يصل عددهم المتوقع إلى (٢٧٣٢) خريجا عام ٢٠١٠ .

وقد تمثل هذه الأعداد من الخريجين مشكلة فى المستقبل خاصة وأن التقديرات التى أوردناها لا تمثل المجموع التراكمى للخريجين ولكنها تقديرات للأعداد فى هذه الأعوام الثلاثة المختارة لذلك إذا تصورنا القيام بتقديرات للمجموع التراكمى فإن الأعداد الإجمالية سوف تتجاوز هذه الأعداد بخمسة أمثال على الأقل.

من ناحية أخرى ، فى ظل هذه الفترة الانتقالية التى يعيشها الاقتصاد الكويتى ، لا توجد في الواقع تصورات مطروحة لمعالجة محددة لمشكلات التوظيف ، لأن حل هذه المشكلة لابد وأن يرتبط بترتيبات اقتصادية محددة تسمح بنمو فرص العمل ، وليس يكفي اتباع سياسة للإحلال محل العمالة الوافدة . خاصة وأن هناك سقفا لعملية الإحلال هذه مرتبطة بأن النسبة العالية من العمالة الوافدة تعمل فى وظائف لن تقبلها العمالة الوطنية ، ولذلك فإن سياسة الاحلال محكوم عليها بمواجهة ظاهرة " البطالة الاختيارية " [1] ، وهى عدم قبول الباحث عن العمل للفرص المعروضة عليه لعدم مناسبتها له سواء من ناحية الدخل أو من ناحية طبيعة العمل أو عدم من مناسبتها للمهارات التى يمتلكها .

---

[1] نعنى بالبطالة الاختيارية هنا هى :

**(ج) السيناريوهات**

اذن فبإمكاننا أن نقرر ، بناء على ما تقدم من تحاليل ونتائج كيفية وكمية ، وفى اطار المطروح للسياسة الاقتصادية والتنموية الكويتية من بدائل ، انه يمكن التعامل مع توقعات أعداد الخريجيين بالجداول (١٤ ، ١٥) من خلال ثلاثة سيناريوهات بديلة ، وهى :

* <u>سيناريو "مستقبل الأمس"</u> ، وهو سيناريو يقوم على بقاء الحال علي ما هو عليه ، أى فى ظل استمرار النفط كمصدر شبه وحيد للثروة ، مع انخفاض الطاقة الاستيعابية للاقتصاد ، والاعتماد على النشاط الحكومى فى استيعاب أكبر أعداد يمكن استيعابها من القوى العاملة الوطنية بالكويت .

* " <u>السيناريو الاصلاحى</u> " ، وهو سيناريو القبول بسياسة الاصلاح الاقتصادى المطروحة من صندوق النقد الدولي .

* " <u>سيناريو مستقبل الغد</u> " ، وهو سيناريو القبول بالاتجاهات الداعية إلى تنويع قاعدة إنتاج الثروة ، وبالتالى تنويع مصادر الدخل الوطنى وخلق فرص عمل جديدة .

وتنطلق هذه السيناريوهات جميعها من قناعة بأن التعليم عامة ، والتعليم العالى خاصة ، هو انعكاس انكسار لكافة عناصر المنظومات المجتمعية والتنموية والحضارية أكثر منه انعكاس وانكسار لعناصره الداخلية . [1] كما تعتمد هذه السيناريوهات على فهم وإدراك لطبيعة عدم اليقين التى تتسم بها الظاهرة المدروسة وارتفاع درجتها إلى درجة عالية لخضوعها لقيود ومحددات سبقت مناقشتها سلفا .

---

[1] ضياء الدين زاهر : كيف تفكر النخبة العربية فى تعليم المستقبل ، مرجع سابق ، ص (٢٧)

وعليه ، فإن ملامح سيناريوهاتنا المطروحة هي بمثابة " شـــروط أوليـــة " للسيناريوهات الممكنة لعلاقة الجامعة بسوق العمل ، لذا فنحن نعتبرها مخططـــات للأشكال المجتمعية لما ستكون عليه الجامعة ، تشكل فى مجموعها أساســـا جيـــدا للنقاش حول السياسات المستهدفة بشأن طبيعة علاقة الجامعة بسوق العمل ، أكثر منها سيناريوهات إجرائية وهذا ما نتركه للممارسين الأكاديميين المعنيين باختيـــار المرغوبات واتخاذ الرؤي الاستراتيجية الملائمة لهم ولمجتمعهم ، كما أننا حرصنا الا نعتمد بدرجة كبيرة على دوال إحصائية متعددة التغير كمـــا لا تركـــز علـــى استخلاصات فى صورة نماذج كمية بشكل أساسى . وفى هذه الحـــدود ، يمكـــن تلخيص ملامح هذه السيناريوهات على النحو التالي :

**١- سيناريو مستقبل الأمس :**

يفترض هذا السيناريو الاستمرارية المرتكزة على اتجاهات السنوات العشر الأخيرة منها بالمجتمع والجامعة على ما كـــانت عليـــه فـــي عقـــدى الثمانينـــات والتسعينات ، واعتبار السائد فى سوق العمل وفي التعليم العالى شكلا ومضمونـــا واتجاها ، هو منطق الأزمة والتراجع .

ويقود هذا الاستقراء إلى طرح الفرضيات التالية على أساس أنها تقود إلى هذا السيناريو أو تعمل لحسابه :

- استمرار الاعتماد الكلي على النفط كمصدر أساسي شبه وحيد للـــثروة ، وان تكون الصناعة النفطية هى القاعدة الأساســـية التـــى تتبلـــور حولهـــا كافـــة القطاعات الأخرى .

- الاعتماد على تسكين العمالة فى وظائف حكومية حتى ولو كانت وظائف غير حقيقية .

- استمرار اعتماد القطاع الخاص على العمالة الوافدة فى ظل نشاط للقطاع الخاص لا يقبل على الأنشطة الاقتصادية التى تحتاج إلى مهارات عمل أرقي من المهارات الحالية التى تملكها هذه الأعداد الكبيرة من العمالة الوافدة غير الماهرة .

- استمرار التحولات الديموجرافية فى الكويت فى حدود ونمو مستوى يبلغ ٤ر٣٪ .

- حدوث نمو محدود فى الناتج المحلى الإجمالى الحقيقى نتيجة تحسن أداء القطاع النفطى ، مع إمكانية حدوث تعديلات بسيطة فى بعض السياسات الاقتصادية السائدة والأدوات .

**<u>التداعيات :</u>** ويقود هذا السيناريو إلى ما يلي :

- تفاقم معدلات البطالة المقنعة فى الجهاز الحكومى .
- تراجع أداء الجهاز الحكومي نفسه والسماح بسيطرة البيروقراطية عليه .
- تضخم فاتورة الأجور بدرجة كبيرة تهدد بتآكل فوائض التنمية ، حيث إن الجهاز الحكومى له قدرة قصوى على استيعاب العمالة ( حتى تلك التى ليس لها فرص عمل حقيقية ) .
- تصاعد الاستمرار فى ارتفاع نسب الطلب الاجتماعي على التعليم العالى والجامعى .
- غياب اتجاهات مجتمعية ضاغطة لتحديث منظومة التعليم العالي بعامة ، والجامعي بخاصة مما يقود إلى استمرارية تدنى وضعية الكفاءة الداخلية لجامعة الكويت ، مع إمكانية حدوث تعديلات طفيفة فى بعض عناصرها ، وعدم قدرة الجامعة على تلبية متطلبات سوق العمل .
- استمرار اعتماد جامعة الكويت فى أهدافها على إنجازات كمية فى أغلبها .

- انخفاض مستويات المهارة التى ترمز إليها الشـــهادات الجامعيـــة ، وضيـــق ومحدودية مستوى المهارات المتضمنة فى تلك المهارات . مـــع اســـتمرارية تخريج خريج جامعى بمواصفات غير معاصرة وغير فاعلة .
- استمرار سياسات القبول الحالية ، والتى تعنى استمرار تذبذب أوضاع قبول الطلاب وتفاوتها من عام لآخر وفقا لمحددات غير موضوعية وخلاصة هذا السيناريو تحجيم دور الجامعة المجتمعي وتراجع علاقتها بسوق العمل وخطط التنمية .

## ٢ – سيناريو الإصلاح :

ويفترض هذا السيناريو كما سبق وأشرنا – بالقبول بسياسة الإصلاح الاقتصـــادى المطروحة من قبل البنك الدولي . ويقود هذا إلى طرح الفرضيات التاليـــة التـــى ترتبط بهذا السيناريو وتقود إليه وتعمل لحسابه وهى :

- تخفيض الإنفاق الحكومي ، بكافة أشكاله ، وبالتالي تخفيض حجم العمالة في القطاع الحكومي أو على الأقل عدم القبول بعمالة جديدة حتى تخرج أعـــداد كبيرة من العمالة الحالية أو من القطاع الحكومي بأى صورة من الصور .
- تخفيض الإنفاق على المكون الاجتماعي للتنمية وخاصة التعليـــم والصحـــة والرعاية الاجتماعية .
- خصخصة الأنشطة الاقتصادية ، والاتجاه نحو خصخصة التعليم .
- حدوث تعديلات فى بعض جوانب المنظومة الجامعيـــة ، وان كـــانت غـــير هيكلية، مع اختلال العلاقات التفاعلية بين كافة المنظومات الفرعية للجامعة .

<u>التداعيات</u> : قد يقود هذا السيناريو إلى التداعيات التالية :
- ارتفاع معدلات التدهور فى نسبة التمويل الحكومي للجامعة والتعليم العالي.
- توقع تراكم أكثر للبطالة تتركز بدرجة عالية بين خريجى التعليم العالى وفوق الثانوي .

- تدهور المستويات التكنولوجية المصاحبة للبرامج الاكاديمية الجامعية .
- حرمان متزايد لابناء فئات اجتماعية من فرص الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي والجامعي .
- الانخفاض النسبى في أعداد طلاب التعليم التكنولوجي بالنسبة لاجمالى طلاب التعليم العالي .
- إنخفاض فى إعداد الخريجين ، خاصة فى خريجى التعليم التكنولوجي .
- تدهور بالغ فى توعية الخريجين .
- تراجع كفاءة برامج التدريب المصاحبة للبرامج الاكاديمية .
- إزدياد إرتباط الجامعة بمؤسسات الانتاج من حيث التعاقدات المرتبطة بالاستشارات والبحوث سعيا نحو تدبير موارد مالية متنوعة لتمويل المنظومة الجامعية وتعويض النقص في تمويلها .

**<u>٣ - سيناريو مستقبل الغد :</u>**

وهو السيناريو الأكثر تفاؤلا ويعتمد كما سبقت الاشارة إلى رؤية استراتيجية حقيقية تقوم على تنويع قاعدة إنتاج الثروة ، وهو إتجاه متصاعد بين صفوة المفكرين ورجال الأعمال الكويتيين ، ويقوم على فكرة تخفيض أثر النفط على الاقتصاد الكويتى بوصفه المصدر شبه الوحيد لإنتاج الثروة فى المجتمع ، والبحث عن بدائل أخرى لتنويع مصادر إنتاج الثروة .
ويقود هذا إلى طرح الفرضيات التالية :

- ظهور أنشطة إقتصادية (إنتاجية وخدمية) جديدة ، مما يسهم فى تزايد فرص العمل أمام العمالة الوطنية .
- تنويع القاعدة التكنولوجية فى المجتمع .
- إنتظام حركة جذب تدفق الاستثمارات إلى الكويت بشكل يساعد على توفير فرص عمل وظفيفية جديدة أمام شباب المواطنين الكويتيين .

- إرتفاع مخصصات الانفاق العام على مجالات التنمية البشرية ، وفى مقدمتها التعليم والتدريب .
- إزدياد حركة المجتمع المدنى وتبلوره في دعم التنمية المجتمعية وفي تجسـيد العلاقة بين الحكومة والقطاع الخاص .

<u>التداعيات</u> : ويمكن تلخيص أهمها فيما يلي :

- ظهور طلب إجتماعي متزايد على تحديث مؤسسات التعليم العالي والجامعي بغية توفير الكوادر المدربة وعالية التـأهيل اللازمـة لتلبيـة الاحتياجـات المجتمعية والتنموية المتزايدة والمتسعة .

- المحافظة على المستويات التعليمية للسكان عند حدودها الحالية مع إمكانيـة حدوث ارتفاع طفيف فيها .

- تخفيض معدلات البطالة دون استيعاب كافة العروض من القوى العاملة لأنه فى حدود المدى المحدود لهذا السيناريو (حتى عام ٢٠١٠ ) لا يمكن توقـع سرعة ظهور أنشطة اقتصادية جديدة أو متنوعة ذو معدلات نمو عالية طالما أن الاقتصاد الكويتى لم يؤمن أسواقا خارجية لاستيعاب مخرجـات النشـاط الاقتصادى ، خاصة وانه من متابعة تطور أعداد الخريجين فى الجداول (١٤ و ١٥) وجدنا أن معدل نمو أعداد الخريجين سيتراوح مـابين ٤ر٣ ، ٦ر٣٪ سنويا وهو معدل مقارب للمعدل المتوقع لنمو السكان . لذا ، فلابد من نمـو فرص العمل داخل الاقتصاد بنفس المعدل تقريبا وذلك بغية استيعاب تدفـق الداخلين إلى سوق العمل سنويا وبالتالي السيطرة على البطالة .

- ولكن هذا المعدل لا نتوقع أن تكون الظروف مهيئة لتحققه حتى عـام ٢٠١٠ فى ظل هذا السيناريو . وذلك لكون طاقـة النظـام الاقتصـادى الكويتـى الإستيعابية محدودة للغاية بحكم طبيعة المكون السكانى والعوامل الجغرافيـة

الحاكمة فى هذا الصدد والتى لا تسمح بمعدلات متسارعة لإستيعاب كافة الاستثمارات الواردة بنفس الكفاءة والفاعلية .

- ظهور طلب إجتماعي متزايد على تنوع القاعدة التكنولوجية وتحديثها .

- زيادة الاتجاهات من جانب الطلاب على التعليم التكنولوجي وشيوع ثقافة تدعم العمل المنتج وقيم مصاحبة لها .

- توقع زيادة أعداد الخريجين فى التعليم العالى مع ارتقاء فى نوعياتهم وتنوع فى تخصصاتهم .

- إستجابة الجامعة للضغوط الاجتماعية نحو التحديث تؤدي إلى ظهور خريجين ذو نوعية متميزة ومطلوبة فى اسواق العمل .

- إستجابة القطاع الخاص لتوظيف العمالة الوطنية به بسبب تزايد احتياجاته التكنولوجية فى ظل الضرورة الاقتصادية فى توطين خبرة الانتاج محليا .

### ٤ – السيناريو الممكن واستراتيجياته :

بالنظر لكون السيناريوهات الثلاثة السابقة تمثل حالات نقية بشكل عام ، فكل سيناريو يتميز عن غيره من السيناريوهات بخصائص مكتملة فيه ، وهى ما تحدد نوعه . لذا ، فإننا نتقدم بملامح سيناريو أكبر من أن يكون ذو طابع إصلاحي وأقرب إلى سيناريو مستقبل الغد ، وهذه الحالة هى ممكنة التحقيق و"مرغوبة" من وجهة نظرنا فى ظل الفهم العميق لطبيعة المجتمع والثوابت المرئية للنظامين الاقليمى والدولي . فالسيناريوهات المطروحة يتجه بعضها إلى الاعتماد على تشكيله من القناعات والبيانات المفضلة حتى ولو كانت خاطئة من أجل الاستمرار فى عدم المواجهة الحقيقية للحقائق الموضوعية والمستجدات الحديثة والمحتملة ،

أو تعتمد على نقلات مفاجئة تحتاج لمزيد من الوقت والجهد وتغيـــير الاتجاهـــات والذى هو في حد ذاته مسألة غير مأمونة النتائج والعواقب . لذا فمن المتوقع فـــى ظل بعض هذه السيناريوهات خاصة السيناريو الاول ( مستقبل الامس ) أن نرى :

- جامعة أكبر ، ولكن من غير المحتمل أن تكون أفعل أو أحسن .
- جامعة تلتفت لرسم البرامج والتخطيط التقليدى ، ولكن لا تتحسب المستقبل أو ترسم له نظرة استراتيجية شاملة لمهامها وأهدافها ومسئولياتها التنمويـــة والمجتمعية والحضارية ، ولا تقتفـــي أثـــر التقنيـــات الحديثـــة للتخطيـــط الاستراتيجى .
- جامعة تستغل بعض الفرص لإحداث بعـــض التجديـــدات دون الاســـتفادة الحقيقية من كل الفرص المتاحة للتجديد والإصلاح الكلي .
- جامعة تحقق إنجازات ، ولكنها إنجازات محدودة ورقمية فى أغلب الأحيان دون تحولات كيفية مؤثرة فى بيئتها ومسيرة مجتمعها ومجمل حركة التنمية فيه .
- جامعة للتدريس أكثر منها جامعة للبحث والتثقيف والألتزام المجتمعى .
- جامعة تتعامل بلغة الجزر المنعزلة وتتجاهل إمكانات الأساليب والاقترابات المنهجية " البينية " التى تقوم على وحدة المعرفة .
- جامعة تغرق فى التقليدية دون الألتفات للحداثة وما بعد الحداثة .
- جامعة تسيطر عليها الجوانب الشخصية وتتحكم في مسيرتها العملية أكـــثر منها جامعة تقود حركة المجتمع وتمثل مركز الموضوعية والتميز والريادة فيه وتشكل ضميره باستمرار .

إذن ، قد يكون من الأقرب للأستفادة تاكيد المسئولية المشـــتركة للجامعـــة (وباقى مؤسسات التعليم العالي) مع سوق العمل فـــى تدهـــور أوضـــاع العمالـــة الكويتية. لذا ، يتحتم ضمن هذا السيناريو القيام بعمل تخطيطى استراتيجى يتجاوز عمليات الاصلاح الجزئى ويستند الى نظرة شاملة للاستثمار فى الإنسان الكويتى ، وفى أفكاره تحقيقا لأحلام المجتمع الكويتى .

وفيما يلي الملامح الرئيسة التى نتصور أنها يمكن أن تشارك فى تاسيس مثل هذا العمل .

- قيام عقد اجتماعي جديد بين الحكومة والمواطن الكويتي يتم بمقتضاه تغيير السياسات التوظيفية على نحو تستبدل فيه النظرة الى الوظيفة الحكومية على انها مكتسب بصرف النظر عن المؤهلات والقدرات ، إلى سياسات تقود إلى تخفيف الأعباء على الميزانية العامة من ناحية ، وتوفير البيئة الملائمة للإرتقاء بإنتاجية الموارد البشرية الوطنية من ناحية ثانية ، وتعزيز قوي السوق الطبيعية باعتبارها الآلية المناسبة لتأمين التخصص الأمثل لموارد المجتمع وإمكاناته من ناحية ثالثة [1] .

- فك الارتباط بين الحصول على شهادة دراسية والحصول على وظيفة حكومية ، وهذه نتيجة للتوجيه السابق إذا تم ، وهذا فى تحليله النهائى انتقال بالطلاب من الاعتماد المباشر على الدولة فى توفير وظائفهم إلى جعلهم يحرصون على "متابعة سوق العمل وديناميات العرض والطلب فيه ، وعلى اختيار تخصصاتهم بعناية ، والتهيؤ الدائم للعودة إلى مقاعد الدراسة لإعادة التأهيل والتدريب على المهن والأعمال التى يحتاجها الاقتصاد الوطنى بالفعل [2] .

- إقرار سياسة وطنية جديدة لاستقدام العمالة تتجنب مثالب السياسات السابقة ليست الأهلية منها ، كما تهدف إلى الحد من العمالة الأجنبية ( لاسيما الأسيوية والهامشية) من خلال إعادة النظر في إجراءات استخدامها وبحيث لا تكون قلة أجورها وسهولة الحصول عليها ، هى المعايير الأساسية الحاكمة فى مجال إختيار مصادر استقدام العمالة الوافدة ، مع الحرص على إحداث توازنات

---

[1] المجلس الاعلي للتخطيط : مرجع سابق ، ص (٣)

[2] سعد الدين ابراهيم : تعليم الأمة العربية فى القرن الحادى والعشرين : الكارثة أو الأمل ، (عمان : منتدى الفكر العربى ، ١٩٩١ ) ، ص ٩٥ .

انظر كذلك : اليونسكو : بحث فى سياسات التغيير والنمو فى مجال التعليم العالي ، (باريس : اليونسكو ، ١٩٩٥) ، ص (٢٢) .

استراتيجية داخل هيكل العمالة الوافدة بإستمرار مع الاستمرار في إتباع سياسة احلال العمالة الكويتية محل العمالة الوافدة .

- الأستخدام المكثف والمخطط للموارد المتاحة بشكل يسهم فى رفع كفاءة إدارة الموارد المالية المخصصة للأنفاق ، وتتبع صور الهدر (خاصة التسرب والرسوب والتحويل ) وتقليلها ، بما يعود فى النهاية إلى تحسين الكفاية الداخلية للجامعة .

- **البحث فورا عن صيغ جديدة وغير تقليدية لمصادر تمويل الجامعة.** لأنه إذا قلبنا أن المستجدات والتحديات الأقليمية والعالمية سوف تغير من الجامعة وظيفة ومنهجا وبنية فإننا يجب أن نقبل حدوث تغيير مكافيء له فى جانب تمويل الجامعة ومصادر هذا التمويل ، وقد يكون ذلك فى فتح الباب أمام المؤسسات الانتاجية والخدمية ، بشكل يضمن موارد ثابتة للتمويل الجامعي ويضمن ربط الجامعة بموقع الانتاج والتنمية ، أو تحريك حماسه الجهود والمبادرات الشعبية للمشاركة فى تمويل الجامعة عن طريق الهيئات والمنح والتبرعات .. الخ .

- **الشروع الفورى فى انشاء جامعة كويتية أخرى** كما تستجيب للطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم الجامعي وتلبية الاحتياجات المستمرة لسوق العمل . وإذا تعذر ذلك قد يكون من الأنسب **إعادة التفكير فى بناء حرم جامعي جديد** بشكل يسمح بمضاعفة حجم المقبولين بأقسام وكليات الجامعة المختلفة ويساعد بشكل أفضل فى تكريس قضية إحلال المكون الوطني فى سوق العمل .

- **احداث اصلاح ادارى فى حالة استمرارية النظام الحالى للتوظيف** ، على نحو يعالج مشكلة تكدس العمالة الوطنية فى القطاع الحكومي ، والأرتفاع بإنتاجية قوة العمل الكويتية ، وذلك بإتباع نظم للتدريب وإعادة التدريب ، وتعديل نظم الأجور والحوافز ، خاصة وأن النظم الأخيرة تعتبر أساسا يؤثر على العرض

والطلب فى العمل ، كما أنه ثبت قدرتها على توجيه الطلاب الجامعيين نحو المهن والتخصصات العلمية والفنية ، وربط الأجر بالانتاجية ، مع توافر نظـــام للرقابـــة على هذه الانتاجية .

– <u>إعادة النظر فى قانون التأمينات الحالى</u> ، ليتلاءم مع طبيعة ســـوق العمل الكويتى على نحو يسمح برفع سن التقاعد وإلغاء سنوات الخدمة بما يتفـــق مع إلغاء نظام الاستبدال .

– <u>تغيير الثقافة الأكاديمية</u> ، على نحو يعيد النظر فى كافـــة المعـــايير والمفاهيم التى درجنا عليها " فالجودة " الجامعية مثلا ، يجب الا نظل نقيسها مـــن خلال معايير كمية فقط مثل حجم المكتبات ، أو مقدار البحث الممول ، أو التكاليف الخاصة بكل طالب ، بل أن نحكم على جودة وكفاءة المكتبات من زاويـــة مـــدى خدمتها للجامعة وليس من منطلق احجامها ، وأن نحكم عل جودة برامج البحـــث ليس من منطلق القيمة " الدينارية " المصـــروف عليهـــا أو عـــدد المطبوعـــات والمنشورات وإنما من زاوية مدى الاستفادة منها ومدى أهميتها وجداوها . كمـــا يتطلب هذا أن نحكم على جودة برامجنا الاكاديمية من مطلق المكاسب التى يحققها الطلاب ومستويات تفوقهم التى يحققونها ، وليس من منطلق النسب الإحصائية .

– <u>تأكيد دور الجامعة ، ومؤسسات التعليم الأخرى</u> ، فى تدعيـــم قيـــم العمل المنتج والحرص على تنمية مشاعر . للمواطن ومســـئولياته تجـــاه قضايـــا التنمية الوطنية ، وتعميق ولائهم للمؤسسات التى يعملون فيها .

– <u>اقامة جسور نظامية وغير نظامية قوية بيـــن الجامعـــة ومواقـــع الانتاج</u> ، مع السعي لانشاء مناطق صناعية أو علمية ( Science Parks ) ، كما فى دول متقدمة كثيرة كالولايات المتحدة الامريكية وأوروبـــا ، يمثـــل المشـــروع الامريكى فى جامعة استانفورد . "وادى السيلكون" (Sillicon Valley ) الـــذى

هدف إلى خلق منطقة محددة تقام فيها مشاريع ذات ثقافة عالية تكون مكملة لنشاط الجامعة ولدخلها أيضا .. ومشروع المنطقة العلمية لكامبردج فى انجلترا . [١]

– <u>**تشجيع الاستمرار فى رفع نسب توظيف المرأة مع السعى لتوجيه**</u> هذا التوظيف نحو القطاعات الانتاجية الهامة .

– <u>تشجيع القطاع الخاص على توظيف العمالة الكويتية</u> ، عن طريق دعم الحكومة للرواتب المدفوعة لهذه العمالة لفترة زمنية محددة على أن يتم تدريجيا التخلى عن هذا الدعم مع نهاية الفترة .

– <u>تجديد جوهر المنهج الاكاديمي باستخدام اقترابات متكاملة ومتداخلة</u> (Interdisciploinry Approaches) ، وربط المنهج الاكاديمى بمكان العمل وبالمجتمع عبر التدريب التجريبى .

وفى الخاتمة ، لابد من التأكيد على أن التخطيط الاستراتيجى للجامعة ليس مجرد وصفة سحرية جاهزة لحل مشكلاتها بل أنها تحدى فنى وفكرى وعملي يستهدف التحكم الدقيق والطويل المدى فى المنظومة الجامعية ككل فى ضوء علاقتها ببيئتها المتغيرة ، والسعى نحو ملاءمة مناهجها وبرامجها الدراسية وفقا لتغير ظروف ومستجدات سوق العمل ، وذلك لضمان فرص أكبر للخريجين فى العمل ، ولهدف أبعد هو تحقيق أهداف التنمية والمجتمع الكويتى من خلال إنشاء ميكانزيمات لتصحيح العلاقة معهم لاستمرار التقدم دون انزلاقات ذات حجم أو طابع كارثي كما هو الآن .

---

[١] محمد عدنان وديع : التغير العلمى والثقافي : التحديات على التربية وسوق العمل فى : محمد عدنان وديع (محرر) : برنامج السياسات والمؤشرات الاجتماعية للتنمية فى الأقطار العربية ، الجزء الثاني ، (الكويت : المعهد العربى للتخطيط ، ١٩٩٦ ) ، ص ص ( ٥٨ – ٥٩ ) .

# المراجع

# أهم مصادر الدراسة ومراجعها

## أولاً : العربية :


- **إبراهيم ، سعد الدين**

١٩٩١ تعليم الأمة العربية في القرن الحادي والعشرين : الكارثة والأمل ، عمان ، منتدى الفكر العربي.

- **الإبراهيم ، يوسف**

١٩٩٦ اتجاهات سوق العمل في الاقتصاد الكويتي ، مجلة العلوم الاجتماعية مجلد (٢٤) ، عدد (٤) ، شتاء .

- **البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة**

١٩٩٧ تقرير التنمية البشرية .

- **بنك الكويت المركزي**

١٩٩٦ التقرير الاقتصادي.

- **توفيق ، محسن ونوفل ، محمد نعمان**

١٩٩١ دراسة مستقبلية لتغيرات الطلب على خريجي مؤسسات التعليم العالي من الملتحقين به عام ١٩٩٢/١٩٩١ ، مركز دراسات وأبحاث التعليم العالي ، مصر .

- **جامعة الكويت**

السنوات ١٩٩٣ ، ١٩٩٦ الإحصاء السنوي للعام الجامعي .

- **جامعة الكويت**

١٩٩٦ برنامج عمل جامعة الكويت للسنوات ١٩٩٧/٩٦ – ٢٠٠٠/٩٩ ، مكتب نائبة مديرة الجامعة للتخطيط .

- **جامعة الكويت**

١٩٩٤ تحليل الوضع الراهن لجامعة الكويت خلال الفترة السابقة للغزو وحتى العام الدراسي ١٩٩٤/٩٣ ، مكتب نائبة مديرة الجامعة للتخطيط.

- **جامعة الكويت**
١٩٩٦ جامعة الكويت في ٣٠ سنة : ٦٦/٦٧ - ٩٥/١٩٩٦.
- **جامعة الكويت**
١٩٩٤ الخطة الخمسية لجامعة الكويت ٩٥/١٩٩٦ - ٩٩/٢٠٠٠.
- **جامعة الكويت**
١٩٩٧ متابعة تنفيذ الخطة الإنمائية للجامعة السنة الأكاديمية ٩٦/١٩٩٧ : التقرير السنوي ، مكتب نائبة مديرة الجامعة للتخطيط.
- **جامعة الكويت**
١٩٩٥ مخرجات جامعة الكويت وحاجة الدولة من الخريجين في التخصصات المختلفة .
- **جامعة الكويت**
سنوات مختلفة من ٨٤/٨٥ - ٩٧/١٩٩٨ ميزانية جامعة الكويت .
- **جامعة الكويت ووزارة المالية**
١٩٩٣ الحساب الختامي عن السنة المالية ٩٣/١٩٩٤.
-**جلال الدين ، محمد العوضي**
١٩٩٣ التنمية البشرية : تطوير القدرات وتعظيم الاستفادة منها في الوطن العربي: الكويت ، المعهد العربي للتخطيط.
- **حسيب ، خير الدين**
١٩٨٨ مستقبل الأمة العربية : التحديات ..والخيارات ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية .
- **الحميضي ، حمد مشاري**
١٩٩٦ التأمينات والمساعدات الاجتماعية من ضروريات الأمن الاجتماعي حاضراً ومستقبلاً ، في رابطة الاجتماعيين : واقع الأمن الاجتماعي في المجتمع الكويتي الكويت : رابطة الاجتماعيين .

- **الدويلة ، هيام محمد خالد**
ظاهرة انخفاض العمالة الكويتية في القطاع الخاص ( دراسة تحليلية كمية ) بحث مقدم إلى مؤتمر تنمية الثروة البشرية استثمار ، الكويت : الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .
- **ديوان الخدمة المدنية**
١٩٩٧ القوى العاملة الوطنية : إمكانات وتحديات لمواجهة القرن القادم ، التقرير الفصلي للقوى العاملة ، يوليو .
- **الرشيد ، محمد الأحمد ، والبعادي ، حمد بن محمد**
١٩٩٢ الكفاية الخارجية للتعليم الجامعي في دول الخليج العربي ومدى ارتباطه بخطط التنمية وبرامجها ، دراسة مقدمة إلى : الندوة الفكرية لرؤساء ومديري جامعات الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج ، عقدت بجامعة الكويت تحت عنوان " كفاءة الأداء الجامعي وتحديات القرن القادم " .
- **الرمضان ، محمدعلي والتوني ، محمد ناجي**
١٩٩٧ دراسة قياسية للطلب على العمالة في نشاط الخدمات الاجتماعية في دولة الكويت في : المعهد العربي للتخطيط ومنظمة العمل العربية ، ندوة " حول تنظيم ونمذجه أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية " ، مرجع سابق .
- **زاهر ، ضياء الدين**
١٩٩٨ آفاق التعليم العالي في الوطن العربي ، دراسة منشورة ضمن أعمال إجتماع مسئولي التعليم العالي في البلاد العربية ، تونس في الفترة ١٢-١٤ اكتوبر ، الجامعة العربية ، إدارة التربية .
- **زاهر ، ضياء الدين**
١٩٩٣ تمويل التعليم الأساسي : رؤية مجتمعية استشرافية ، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .

- **زاهر ، ضياء الدين**
١٩٩٥ الدراسات العليا العربية وتحديات مطلع الألفية الثالثة ، مجلة مستقبل التربية العربية ، العدد الأول ، يناير .
- **زاهر ، ضياء الدين وناصف ، عبد الفتاح**
١٩٨٥ سوق العمل في مصر : قطاع الخدمات الاجتماعية والشخصية ، دراسة أعدت ونشرت بواسطة المجلس الأعلى لتنمية القوى البشرية والجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء في مصر .
- **زاهر ، ضياء الدين**
١٩٩٤ عوائد البحث العلمي في الجامعات الخليجية ، بحث مقدم إلى الندوة الفكرية السادسة لرؤساء ومديري جامعات الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج ، بعنوان " البحث العلمي في جامعات الدول الخليجية ، مسقط ، جامعة السلطان قابوس بن سعيد ، والتي عقدت في الفترة ٢٩/١١-١٢/٣.
- **زاهر ، ضياء الدين**
١٩٩٠ كيف تفكر النخبة العربية في تعليم المستقبل ، عمان : منتدى الفكر العربي .
- **زاهر ، ضياء الدين**
١٩٩٧ مدخل استراتيجي إلى علاقة الجامعة بسوق العمل : جامعة الكويت كحالة ، في : المعهد العربي للتخطيط ومنظمة العمل العربية ، ندوة تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية ، القاهرة ، ٢٦-٢٨ مايو .
- **زاهر ، ضياء الدين**
١٩٨٧ مستقبل الجامعات العربية : تحديات وخيارات ، بحث منشور ضمن أعمال المؤتمر الخامس لاتحاد الجامعات العربية ، جامعة عدن ، في الفترة من ١٩ إلى ٢١ فبراير .

- **زاهر ، ضياء الدين**
١٩٩٥ الوظائف الحديثة للإدارة المدرسية من منظور نظمي ، مجلة مستقبل التربية العربية ، المجلد الأول ، العدد الرابع ، اكتوبر .
- **سراج الدين ، اسماعيل وخورشيد ، معتز**
١٩٩٦ قضايا أساسية في التنمية وسياسات الموارد البشرية في الكويت ، مجلة الكويت الاقتصادية ، السنة الأولى ، العدد الأول .
- **الشراح ، رمضان**
١٩٩٦ نحو رؤية جديدة للتكاليف والعائد الاجتماعي للتعليم التطبيقي والتدريب ، دراسة مقدمة لمؤتمر " تنمية الثروة البشرية .. استثمار " ، الكويت ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- **الشلال ، خالد أحمد**
١٩٩٦ الأبعاد الأساسية لظاهرة التقاعد المبكر بين الموظفين الكويتيين ،مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد الرابع والعشرين ، العدد الأول ، ربيع .
- **صالح ، هاني عبد الرحمن**
د . ت الإدارة التربوية بحوث ودراسات ، عمان ، الجامعة الأردنية.
- **طاهر ، جميل والعصفور ، صالح**
١٩٩٦ الدليل الموحد لمفاهيم ومصطلحات التخطيط في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، الكويت ، المعهد العربي للتخطيط .
- **عبد الرحمن ، محمود وأخرون**
١٩٩٥ دراسة حول الأداء العلمي لطلبة جامعة الكويت ، مركز التقويم والقياس بجامعة الكويت .
- **عبد الوهاب ، علي محمد**
١٩٨٢ مقدمة في الإدارة ، الرياض : معهد الإدارة العامة .

- **الفقير ، حسين طه**

١٩٩٦ الاقتصاد الكويتي والأموال العربية قبل الغزو العراقي وتحديات ما بعد التحرير ، (رؤية تخطيطية ) ، الكويت ، مركز البحوث والدراسات الكويتية ، ط٣

- **كلية العلوم**

١٩٩٧ سوق العمل وحاجته من خريجي كلية العلوم جامعة الكويت .

- **محمد ، عيسى حاجي**

١٩٩٦ السكان والعمالة في الاقتصاد الكويتي : المشكلة والسياسات ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، السنة (٢١) ، العدد (٨٢) .

- **محمود ، سعد حافظ**

١٩٩٧ الأجور والإنتاجية والتوظيف : ورقة منهجية ، دراسة في المؤتمر العلمي الثالث للاقتصاديين الكويتيين ، موضوعه :" الأجور وتصحيح الاختلالات الاقتصادية والمالية ، الكويت في الفترة من ٢٨-٢٩ أبريل .

- **المجلس الأعلى للتخطيط**

١٩٩٦ دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة الوظيفية ، الكويت اللجنة الاقتصادية ، المجلس الأعلى للتخطيط .

- **مجلس الوزراء الكويتي**

١٩٩٨ برنامج عمل الحكومة للفصل التشريعي الثامن ١٩٩٧/٩٦- ٢٠٠٠/٩٩ .

- **منتصر ، عصام الدين**

١٩٩٧ نحو سياسة جديدة للعمالة والأجور في مرحلة ما بعد الوفرة النفطية ، في المؤتمر العلمي الثالث للاقتصاديين الكويتيين ، المرجع السابق .

- **المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية**

١٩٩٤ المجموعة الإحصائية للتأمينات الاجتماعية ، العدد (٢٢) .

- **الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب**

١٩٩٧ التقرير السنوي لأعمال الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لسنة ١٩٩٧/٩٦.

- **الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب**

د.ت تقويم ومتابعة خريجي قطاع التعليم التطبيقي بسوق العمل للفترة (١٩٨٦-١٩٩٠) دراسة ميدانية .

- **الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب**

١٩٩٧ دراسة تقويم ومتابعة خريجي كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في سوق العمل للفترة (١٩٩١ - ١٩٩٥ ) ، دراسة ميدانية.

- **الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب**

١٩٩٦ الخطة الخمسية ١٩٩٦/٩٥-٢٠٠٠/٩٩ .

- **الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب**

١٩٩٦ مشروع ميزانية السنة المالية ١٩٩٧/٩٦.

- **وديع ، محمد عدنان**

١٩٩٦ التغيير العلمي والتقني : التحديات على التربية وسوق العمل في : وديع ، محمد عدنان (محرر) : برنامج السياسات والمؤشرات الاجتماعية للتنمية في الأقطار العربية ، الجزء الثاني ، الكويت ، المعهد العربي للتخطيط.

- **وزارة التخطيط**

١٩٩٦ تقرير حق العمالة في الجهات الحكومية والبنوك والشركات التي تساهم فيها الحكومة بنسبة ٥٠% فأكثر من رأسمالها للفترة من ١٩٩٥/١/١ - ١٩٩٥/٦/٣٠.

- **وزارة التخطيط**

١٩٩٣ السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة في ١٩٩٣/٦/٣٠.

- **وزارة التخطيط**

١٩٩٨ السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة في ١٩٩٧/١٢/٣١ ، الإصدار الحادي عشر ، مايو .

- **وزارة التخطيط**
١٩٩٥ الكويت والتنمية الاجتماعية : قيادة وتخطيط ومشاركة شعبية وتوجه إنساني ، الكويت ، مركز البحوث والدراسات الكويتية.

- **وزارة التخطيط**
١٩٩٦ مشروع الخطة الإنمائية للسنوات الخمس ١٩٩٦/٩٥ – ٢٠٠٠/٩٩ ، الإطار العام .

- **الوهيب ، وليد عبد المحسن**
١٩٩٧ البطالة في الكويت : الواقع والمستقبل ( ندوة ) ،الكويت : الجمعية التعاونية لموظفي الحكومة الكويتيين ( الادخار ) .

- **اليونسكو**
١٩٩٥ بحث في سياسات التغيير والنمو في مجال التعليم العالي ، باريس ، اليونسكو .

ثانيا : الأجنبية


- **Ashby, Eric**

**1974** Adapting Universities To A Technological Society , Sanfrancisco, Bass Publications.

- **Bell, Deniel**

**1976** The Coming of Post-Industrial Society, New York, Basic Books Inc., Publishers, 2 ed .

- **Cabal , A.B.**

**1994** The University as an Institute Today , Ottawa , International Development research center Unesco .

- **Carnoy, Martin**

**1997** The Great Work Dilemma : Education, Employment , and Wages in the new Global Economy, Economics of Education Review , Vol.16, No.3, PP: 247-254.

- **Crawford, David L., et .al**

**1997** Schools and Labor Market Outcoms, Economics of Education Review, Vol.16,No.3, PP: 255 - 269 .

- **Brubacher, John S**

**1978** On the Philosophy of Nigher Education, Sanfrancisco, Jossey-Bass Pulishers,

- **Forester, Tom**

**1987** High-Tech Society : The Story of the Information Technology Revelution, Cambridge, Mass, The M.I.T. Press.

- **Good Stein, L.D. et. al**

**1992** Applied Strategic Planning : A Comprehensive Guide, San Diego, CA. Pfeffer .

- **Immegart, G.L. and Pilecki, F.J.**

**1995** An Introduction to System for the Education Administrator, Reading , Mass: Addison-Wesly Puplishing Company .

- **Nosbitt, J. and Aburdene, P.**

**1995** Megatrands : 2000, London : Pan Books Ltd.

- **Svsb, Janos,**

**1981** Biometriai Modsserek a Kutata sban , Mezogazdasagi Kiado, Budapest .

- **Toffler , A**

**1990** Powershift, Knowledge, Wealth and violence, At the edge .

- **Unesco**

**1997** ISCAD

- **University Associates**

**1996** Applied Strategic Planning , State of Kuwait Planning councel, Tuccon, AZ. University Associates .

# الملاحق

ملحق رقم (١)

ملحق رقم (٢)

ملحق رقم (٣)

ملحق رقم (٤)

ملحلق رقم (٥)

الاستبيانات

# الملحق رقم (١)

## بيان بجهات عمل أفراد عينة الخريجين
## ( حكومية ، مشتركة ، أهلية )

1. وزارة المالية
2. وزارة التجارة
3. البنك التجارى
4. وزارة الأوقاف
5. المؤسسة العامة للرعاية السكنية
6. الخطوط الجوية الكويتية
7. وزارة العدل
8. مركز تنمية المجتمع – محافظة الفروانية
9. وزارة التخطيط
10. شركة البترول
11. الهيئة العامة للتعليم التطبيقي
12. وزارة التربية
13. جامعة الكويت
14. وزارة الداخلية
15. شركة وفرة للاستثمار الدولي
16. المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب
17. جريدة القبس
18. شركة الكويت لصناعة المواد الغذائية
19. شركة الخليج للتأمين
20. الشركة الأهلية للتأمين
21. الهيئة العامة لشئون القصر
22. الشركة الكويتية للاستثمار
23. مجلس الوزراء
24. مكتب المحامى ( أنور ناصر البشر )
25. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
26. شركة الاتصالات المتنقلة

27.بنك التسليف والادخار
28.بلدية الكويت
29.وزارة الصحة
30.المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
31.الأدارة العامة للأطفاء
32.بيت الزكاة
33.وزارة الخارجية
34.وزارة التعليم العالي
35.وزارة الاعلام
36.الهيئة العامة للشباب والرياضة
37.وزارة المواصلات
38.الهيئة العامة للمعلومات المدنية
39.الديوان الاميرى
40.وزارة الدفاع
41.وزارة الاشغال
42.بيت التمويل الكويتي
43.شؤون الموظفين
44.ادارة الجمارك
45.معهد الكويت للابحاث العلمية
46.ديوان المحاسبة
47.وزارة الكهرباء والماء
48.بنك الكويت المركزي
49.بنك الكويت والشرق الاوسط
50.بنك برقان
51.وكالة الانباء الكويتية (كونا)
52.بنك الخليج
53.الصندوق الكويتي للتنمية العربية
54.البنك الأهلي
55.مؤسسة الموانى الكويتية
56.مركز رعاية الشهداء
57.الهيئة العامة للبيئة

58. مركز تنمية المجتمع – العارضية
59. مكتبة العارضية العامة
60. الديوان الاميرى ( مكتب الشهيد )

## الملحق رقم (٢)

### بيان بتوزيع وظائف الخريجين وفقا لطبيعة كل وظيفة
### ( أشرافية ، متخصصة ، عامة )

1. محاسب
2. مهندس كمبيوتر
3. مسئولة قسم دراسات الشركات المساهمة ومراقبى الحسابات
4. رئيس قسم
5. كاتبة حسابات
6. مخطط برامج وتصميمات
7. كاتبة أولى
8. باحث أقتصادى
9. باحث ادارى
10. باحثة أقتصادية
11. باحثة مالية
12. مشرفة
13. كاتبة خدمات مصرفية
14. مدقق داخلي (مساعد)
15. متدرب كويتى
16. محلل أئتمان أول
17. مراقب سيولة
18. باحث شرعى
19. رئيس قسم العقود
20. مهندس مبانى
21. صانع برامج
22. مهندس قانوني
23. باحث قانوني
24. ضابط حسابات أعلى
25. مراقب
26. مدقق حسابات
27. مشرف وحدة (مركز)

28.باحث أعلامي
29.مترجم
30.مفتش ادارى
31.ضابط وزارة الداخلية (نقيب)
32.اخصائى اجتماعي (باحث)
33.باحث معلومات
34.مهندس تصنيع
35.مهندس كهرباء
36.مهندس ميكانيكي مبتدئ
37.مهندس تخطيط
38.كيميائي
39.مهندس مشاريع
40.محللة ميزانية وتكاليف
41.أدارى مبتدئ
42.مهندس (II) آلات دقيقة
43.محلل وظائف
44.محلل بعثات وأجازات دارسية
45.مراقبة تخطيط القوى العاملة
46.محلل التكويت
47.مدرسة
48.مدير تحرير مجلة
49.باحث توجيه تربوي
50.مخطط جغرافي
51.مسجلة شئون طلبة
52.أختصاصي تطوير
53.مدخل بيانات
54.مصححة لغوية
55.باحث أول
56.موظف
57.باحث ثقافي
58.رئيس شعبة

59.محرر صحفى
60.مدير مبيعات
61.ضابط استثمار
62.ضابط (B)
63.محامي
64.خبير محاسبي
65.باحث علاقات دولية
66.أخصائية نفسية (باحثة)
67.ضابط أول مبيعات
68.ضابط أول كاونتر
69.ضابط أول خدمات مشتركين
70.ضابط علاقات العاملين
71.مهندس متدرب
72.فنى مساحة
73.فنى اشعة
74.باحث تامين
75.مهندس تحليل عمليات
76.منسقة علاقات عامة
77.ملحق دبلوماسى
78.سكرتير ثالث
79.باحث سياسى
80.باحث سياحى
81.مديرة مكتب الوزير
82.مراجع معلومات
83.منسقة شؤون موظفين
84.مفتش جمركي
85.مشارك أبحاث
86.باحث فنى
87.باحث مناهج
88.مساعد باحث
89.موجهه

90.مهندس كيميائى
91.مهندس موقع
92.أخصائى نظم
93.ضابط أئتمان
94.متداولة
95.مبرمج كمبيوتر
96.مساعد محلل أئتمان
97.منسق معلومات
98.مساعد ضابط تدريب
99.مساعد مراقب مالي
100.ضابط مشتريات
101.باحث تنظيمى
102.مخرج تليفزيوني
103.محقق
104.موثقة
105.مندوب أخبار
106.مساعد محرر
107.مدير معلومات مساعد
108.أخصائى تدقيق مساعد
109.مفتش محاسبى
110.مسئولة أئتمان متدربة
111.مشرف مستهلكين
112.مساعد مدير محفظة
113.مساعد محلل بيانات مالية
114.مدير
115.أخصائى معلومات مدنية
116.مشرف عمليات
117.رئيس وحدة شئون اللجان التخصصية
118.فنى علوم الجيولوجيا
119.أمين صندوق (مركز) (مكتب)
120.موجه محطة

121.كاشير
122.مصمم فنى الخطوط
123.فني مختبر
124.ملاحظ مأمور حاجز
125.مساعد المدير المالي للضرائب
126.مصور صحفي
127.مراقب وسائل الاعلام الارضية
128.مهندسة أتصلات
129.أخصائى (أ) .

## الملحق رقم (٣)

**بيان بجهات عمل افراد عينة المشرفين**
**( حكومية ، مشتركة ، أهلية )**

1. أدارة الخبراء
2. شركة وفرة للاستثمار الدلي
3. الشركة الكويتية للاستثمار
4. الشركة الأهلية للتأمين
5. شركة الغانم للسيارات
6. جريدة القبس
7. جريدة الوطن
8. شركة وفرة العقارية
9. البنك التجاري
10. شركة البترول الوطنية
11. مجلس الأمة
12. شركة تجارية
13. بلدية الكويت
14. شركة التسهيلات
15. الشركة الكويتية الوطنية للخدمات العقارية
16. أدارة الاطفاء
17. الهيئة العامة لشئون القصر
18. شركة الاتصالات المتنقلة
19. ادارة الجمارك
20. بنك التسليف والادخار
21. البنك المركزي
22. الصندوق الكويتى للتنمية العربية
23. بنك الكويت والشرق الأوسط
24. بنك الخليج
25. شركة الخليج للاستثمار
26. مجلس الوزراء
27. الخطوط الجوية الكويتية

28.وكالة الانباء الكويتية ( كونا )
29.مكتب الانماء الاجتماعي
30.بنك برقان
31.معهد الكويت للابحاث العلمية
32.بيت الزكاة
33.ديوان المحاسبة
34.وزارة الصحة
35.الهيئة العامة لشئون القصر
36.وزارة الداخلية
37.التأمينات الاجتماعية
38.جامعة الكويت
39.وزارة التربية
40.وزارة المالية
41.وزارة التخطيط
42.وزارة التعليم العالي
43.وزارة الاعلام
44.الهيئة العامة للشباب والرياضة
45.وزارة المواصلات
46.وزارة الاوقاف
47.الهيئة العامة للتعليم التطبيقي
48. وزارة الكهرباء والماء
49.الهيئة العامة للمعلومات المدنية
50.وزارة الخارجية
51.البنك الأهلي
52.بيت التمويل الكويتى
53.وزارة الشؤون

## الملحق رقم (٤)

### بيان بتخصصات أفراد عينة المشرفين

1. تصوير وأخراج سينمائى
2. معلوماتية أدارية تأمين + كمبيوتر
3. علوم شرطية
4. أدارة مستشفيات
5. ادارة بريد
6. ادارة سكرتارية
7. تأمين
8. أدارة علمية
9. علوم أطفاء
10. ميكرو فيلم
11. محاسبة
12. لغة عربية
13. رياضيات
14. تدقيق جمركي
15. الاستثمار عن بعد ( ماجستير )
16. مصارف
17. أدارة موارد بشرية
18. اعداد تربوي
19. دبلوم المعلمين
20. تدريس الكليات (ماجستير)
21. تربية بدنية
22. تربية إسلامية
23. ارشاد نفسى
24. علوم عامة (زراعة)
25. هندسة معمارية
26. ترجمة
27. دبلوم فنى

28.دراسات أدبية
29.أحياء وتربية
30.وثائق ومكتبات
31.بنوك
32.ادارة اعمال
33.برمجة الكمبيوتر
34.آداب
35.رياضة أطفال
36.ليسانس آداب فرنسي
37.آداب تربية
38.علوم ورياضيات

# ملحق رقم (٥)

## الاستبيانات

- استمارة اعضاء هيئة التدريس ..(أ)
- استمارة طلاب الجامعة ..........(ب)
- استمارة خريجى الجامعة .......(ج)
- استمارة المشرفين ............ (د)

# إستمارة (أ)
# استبيان اعضاء هيئة التدريس

# الاستبيانات

بســم الله الرحمن الرحيــم

# استبيان

(الصورة أ )

## أخى المحترم عضو هيئة التدريس بجامعة الكويت

**تحية طيبة وبعد ،**

**يهدف الإستبيان الحالى إلى التعرف على رأيكم فى بعض النقاط التى تتصل بالعلاقـة بين خريجى جامعة الكويت وسوق العمل ، وتسعدنا مشاركتكم بما عرف عنكـم مـن علـم وخبرة وتميز فى هذا المجال وذلك باستيفاء هذا الاستبيان بكل الصراحة والوضوح ، علمـا بأن إجابتكم سوف تظل سرية ولن تستخدم سوى لأغراض هذا البحث .**

**يرجى التفضل بالإجابة على أسئلة هذا الإستبيان حسبما يكون مطلوبا فى كل منها .**

**ونيابة عن فريق البحث ، نشكر لكم كريم تعاونكم .**

**رئيس فريق البحث**

**د. عبد العزيز غانم الغانم**

# بيانات أساسية

**الإسم** (اختيارى) : ----------------------------

**النوع** : ( ) ذكر ( ) أنثى

**الجنسية** : ----------------------

**تاريخ الميلاد** : ( ) يوم ( ) شهر ( ) سنة

**أعلى درجة علمية حاصل عليها :**

| الدرجة | تاريخ وجهة الحصول عليها | التخصص الدقيق |
|---|---|---|
| ( ) Ph.D | -------------- | ---------------- |
| ( ) D.SC | -------------- | ---------------- |
| ( ) أخرى تذكر | -------------- | ---------------- |

**الوظيفة الحالية :**

( ) عضو هيئة تدريس ( ) رئيس قسم أو ما يعادله

( ) عميد مساعد كلية أو ما يعادله ( ) أخرى

**المرتبة الأكاديمية :**

( ) مدرس ( ) أستاذ مساعد ( ) أستاذ

**مدة الخبرة فى العمل الاكاديمى ( منذ التخرج فى مرحلة البكالوريوس ) :**

( ) اقل من ١٠ سنوات
( ) ١٠ - ١٥ سنة
( ) ١٥ - ٢٠ سنة
( ) ٢٠ سنة فأكثر

# الاستبيان

أولا : تسعى جامعة الكويت إلى تحقيق الأهداف التالية ، يرجى إبداء الرأى حول مدى قناعتك بها وحول مدى تحقيقها :

| مدى القناعة | | | | | الأهداف | مدى التحقق | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مقتنع تماما | مقتنع | مقتنع الى حد ما | غير مقتنع | غير مقتنع بالمرة | | متحقق تماما | متحقق | متحقق الى حد ما | غير متحقق | غير متحقق بالمرة |
| | | | | | * إعداد الأجيال الشابة فى إطار الثقافات العالميـــة المعـــاصرة علما وفنا وأدبا . | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * تطوير البحث العلمى فى شـــتى فـــروع العلـــوم والفنـــون والآداب. | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * الإسهام فى تنمية الثروة البشرية بغيـــة توفـــير الكـــوادر المستنيرة القادرة على المشاركة فى قيادة التنمية الشاملة. | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * خدمة المجتمع والاسهام فى حل مشكلاته تخطيطا وتنفيذا . | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * التعاون مع المؤسسات التى تشارك الجامعة أهدافها محليـــا وإقليميا وعربيا ودوليا . | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * الإلتزام بمعايير الجـــودة الأكاديميـــة المعمـــول بهـــا فـــى المستويات الإكاديمية المناظرة على المستوى العالمى . | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * ترسيخ أخلاقيات الممارسة المهنية المقبولة ضمن إطار قيم المجتمع وأخلاقياته . | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * تنمية ورعاية قدرات الإبداع فى شتى المجالات . | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * إعداد الأجيال الشابة للتكيف مع التغير ومواجهته وقيادته . | --- | --- | ------ | ----- | ----- |
| | | | | | * أهداف أخرى (تذكر) ---------------------- ------------------------------------ ------------- ----------------- ------------------------------------ ------------------------------------ ---------------------- . | | | | | |

| م | العبارات | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | أعتقد أن أهداف الجامعة يجب أن تصاغ فى إطار: | | | | | |
| | • أهداف خطة التنمية فى دولة الكويت . | --- | --- | ----- | ---- | ---- |
| | • التغيرات الجارية فى المجتمع الكويتى كما تراها الجامعة . | --- | --- | ----- | ---- | ---- |
| | • الاحتياجات الفعلية المباشرة لسوق العمل كما يحددها مسئولوه . | --- | --- | ----- | ---- | ---- |
| | • الاحتياجات الفعلية المباشرة لسوق العمل كما تقدرها الجامعة . | --- | --- | ----- | ---- | ---- |
| | • الاحتياجات الفعلية المباشرة لسوق العمل كما تتفق عليها الجامعة وسوق العمل . | --- | --- | ----- | ---- | ---- |
| | • الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل كما تقدرها الجامعة . | --- | --- | ----- | ---- | ---- |
| | • أخرى ( تذكر) ------------------------------------------------------- | | | | | |
| 2 | يتم العمل داخل الأقسام العلمية بجامعة الكويت فى حدود : | | | | | |
| | • أهداف الجامعة . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • أهداف الكلية . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • أهداف القسم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • أهداف أخرى (يرجى تحديدها ) ------------------------------------------------------- | | | | | |

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| 3 | تضع الأقسام العلمية مناهجها الدراسية على أساس : | | | | | |
| | • أساسيات المعرفة فى مجال التخصص . | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| | • الإتجاهات المعاصرة فى مجال التخصص . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • احتياجات سوق العمل . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • احتياجات خطة التنمية . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • خبرة أعضاء هيئة التدريس فى القسم . | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| | • استراتيجية معينة للتعليم والتدريب . | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| | • توجهات عمادة الكلية . | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| | • توجهات إدارة الجامعة . | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| | • أسس أخرى ( تذكر) ------------------------------------------------------------ ------------------------------------------------------------ ---------------------------------------- . | | | | | |
| 4 | أعتقد أن القسم العلمى الذى أنتمى إليه يرتبط بسوق العمل من خلال : | | | | | |
| | • الجوانب النظرية فى المناهج . | ---- | ---- | --- | ---- | ---- |
| | • التطبيقات العملية للمناهج . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • التدريب العملي الذيه يؤدى طلاب القسم فى مواقع العمل تحت اشراف الكلية . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • الاسهام فى أنشطة علمية أو ميدانية مشتركة بينهما . | --- | --- | ---- | ---- | ---- |
| | • تمويل سوق العمل لبعض برامج وأنشطة القسم . | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| | • خبرات الطلاب الحياتية . | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| | • برامج التوجيه والارشاد الأكاديمى . | ---- | ---- | ---- | ---- | ---- |
| | • أساليب أخرى للإرتباط ( تذكر ) ------------------------------------------------------------ ------------------------------------------------------------ ---------------------------------------- . | | | | | |

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| 5 | أتابع عن كثب مصير خريجينا فى مواقع أعمالهم وذلك من خلال : | | | | | |
| | • أتصالاتى الشخصية مع البعض منهم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • مشاركتى فى التدريب أثناء الخدمة فى مواقع أعمالهم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • إستشارتى فى بعض مشكلات العمل من قبل المسئولين عنه . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • علاقاتى مع عدد من المسئولين عن مواقع العمل . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • ما يصدر عن الجامعة من بيانات ودراسات عن الخريجين . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • ما ينشر فى وسائل الاعلام حول موضوع الخريجين | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • إهتماماتى الشخصية ببعض القضايا ذات الصلة بمواقع العمل . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • أساليب أخرى ( تذكر ) ------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------ . | | | | | |
| 6 | تبين لي من خلال متابعة بعض خريجينا فى مواقع أعمالهم أنهم : | | | | | |
| | • يفتقرون المهارات الأساسية التى تؤهلهم للنجاح فى أعمالهم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • لا يحصلون على فترات تهيئة مناسبة للربط بين تأهيلهم ومهامهم الوظيفية . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • يتم توزيعهم على مواقع عمل غير مرتبطة بتخصصاتهم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • يتجنبون العمل فى وظائف ترتبط بتخصصاتهم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • لا يظهرون تطورا ملحوظا فى الأداء بعد فترة وجيزة من استلام العمل . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • قليلى الاحترام لقواعد ونظم العمل . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • يلجأون الى اساليب غير علمية فى مواجهة المشكلات . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • قلة الاهتمام بمواصلة تثقيف أنفسهم فىمجال المهنة | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • لا يظهرون تعاونا مع رؤسائهم ومرؤسيهم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • يتسمون بعدم الجدية وعدم المثابرة . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • لا يهتمون بالحصول على رضا رؤسائهم ومرؤسيهم على حسن أدائهم | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • أية ملاحظات أخرى (تذكر) ------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------ . | | | | | |

| م | العبارات | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | أعتقد أن ما نلاحظه من عدم مواءمة بين بعض التخصصات الجامعية وإحتياجات سوق العمل ، إنما يرجع الى : | | | | | |
| | • تشبع سوق العمل بهذه التخصصات . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • إنخفاض معدلات توظيف الخريجين فى المؤسسات الحكومية . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • رفض بعض أصحاب هذه التخصصات العمل فى وظائف معينة . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • تفادى بعض أصحاب هذه التخصصات العمل فى القطاع الأهلى . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • انفصال بعض برامج التعليم الجامعى عن واقع احتياجات سوق العمل . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • افتقار الطالب الجامعى للمعلومات الكافية عن سوق العمل وتطوراتها . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • ضعف التشاور وتبادل المعلومات بين الجامعة وسوق العمل . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • أسباب أخرى (تذكر) -------------------------------------------------- ------------------------------------- . | | | | | |
| 8 | ترجع البطالة المتنامية الآن بين خريجى جامعة الكويت إلى : | | | | | |
| | • عدم وجود فرص عمل كافية لخريجى الجامعة فى القطاع الأهلى . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • تجنب الخريجين أن تكون بداية حياتهم العملية مشروعا خاصا . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • اصرار بعض الخريجين على العمل فى وظائف معينة دون غيرها . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • إنعدام الارشاد المهنى للطالب الجامعى . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • تدنى مستويات أداء خريجى الجامعة فى مواقع أعمالهم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • وجود التزام من الدولة بتوظيف الخريجين بصرف النظر عن مستوياتهم وكفاءتهم . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | • أسباب أخرى (تذكر) ------------------------------------------------------ ------------------------------ | | | | | |
| 9 | أرى أنه للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي جامعة الكويت يجب : | | | | | |
| | – الحد من قبول الطلاب بالجامعة . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | – تعيين الخريجين محل العمالة الاجنبية فى كافة التخصصات . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | – تعيين الخريجين محل العمالة الاجنبية فى بعض التخصصات . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | – فتح جامعة أهلية . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | – توعية الطلاب بأهم التخصصات اللازمة لسوق العمل والتنمية . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | – تعيين الخريجين فى القطاع الخاص عن طريق دعم مرتباتهم بواسطة الحكومة لمدة معينة . | --- | --- | --- | --- | --- |
| | – أخرى ( تذكر ) ------------------------------------------ ------------------------------------------------- | | | | | |

ثالثا :

**كيف يمكن لجامعة الكويت ، حسب إعتقادكم الشخصى ، أن تؤدى دورا مؤثرا فـــى معالجــة الإنفصال بين ما يتعلمه الطالب وما يحتاجه سوق العمل ؟**

---------------------------------------------
--------------------------------------------------
--------------------------------------------------
--------------------------------------------------
--------------------------------------------------
--------------------------------------------------
------------------------------ .

# إستمارة (ب)
# استبيان الطلاب

بسم الله الرحمن الرحيم

# استبيان

(الصورة ب)

**الأخ / الاخت المحترم / المحترمة**

**تحية طيبة وبعد ،**

**تهدف هذه الإستبانة إلى التعرف على رأيك فى بعض النقاط التـــى تتصـــل بطبيعـــة العلاقة بين خريجى جامعة الكويت وسوق العمل .**

**برجاء قراءتها بدقة والإجابة على أسئلتها بصراحة ووضوح حتى تتحقـــق الفـــائدة المرجوة من مساهمتكم ، علما بأن إجابتك سوف تبقى سرية ولـــن تســـتخدم إلا لأغـــراض البحث العلمى .**

**مع التحية والتقدير .**

**رئيس فريق البحث**

**د. عبد العزيز غانم الغانم**

| | |
|---|---|
| الاسم : ( اختيارى ) ------------------------------------ | |
| العمر : ----------------- | النوع : ---------------- |
| الكلية : ----------------- | القسم : ---------------- |
| عدد الوحدات التى درستها منذ التحاقك بالكلية : | درجة : |
| هل سبق لك العمل : ----------- | تاريخ الالتحاق بالكلية : / / ١٩ |

# الاستبيان

أولا : برجاء التكرم بإبداء الرأى بخصوص المسائل والقضايا التالية :

| م | العبارات | الاستجابة | |
|---|---|---|---|
| | | نعم | لا |
| ١ | جاء التحاقى بالكلية التى أدرس فيها حاليا بناء على : | | |
| | • رغبتى فى مواصلة الدراسات العليا . | -- | -- |
| | • ضغط الأهل على للإلتحاق بهذه الكلية بالذات . | -- | -- |
| | • أرتفاع الأجر الذى يتقاضاه خريجو هذه الكلية . | -- | -- |
| | • الوجاهة الاجتماعية . | -- | -- |
| | • تعلم مهنة . | -- | -- |
| | • إتفاقى مع اصدقائى على الالتحاق بهذه الكلية . | -- | -- |
| | • توزيع عمادة القبول والتسجيل للطلاب على الكليات كل حسب المعدل التراكمى (أو النسبة فى الشهادة الثانوية ) . | -- | -- |
| | • توقعاتى حول فرص العمل المتاحة مستقبلا لخريجى هذه الكلية . | -- | -- |
| | • معرفتى بإمكانية النجاح بسهولة فى هذه الكلية . | -- | -- |
| | • أسباب اخرى ( تذكر ) | -- | -- |
| | - | | |
| | - | | |
| | - | | |
| | - | | |
| ٢ | جاء التحاقى بالتخصص (البرنامج ) العلمى الذى أدرس فيه حاليا فى كليتى بنـــاء على : | | |
| | • اللقاء التنويرى الذى عقدته الكلية للطلاب المستجدين . | -- | -- |
| | • المعلومات التى تلقيتها من مرشدى العلمى . | -- | -- |
| | • تأثرا بأصدقائى الذين التحقوا معى بالكلية . | -- | -- |
| | • رغبتى الشخصية . | -- | -- |
| | • توقعاتى حول فرص العمل المستقبلية . | -- | -- |
| | • اسباب أخرى ( تذكر ) | -- | -- |
| | - | | |
| | - | | |
| | - | | |
| | - | | |
| | - | | |

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| ٣ | أشعر أن دراستى الحالية تؤهلنى فعليا للإلتحاق بالمهنة التى إخترتها حيث : | | | | | |
| | ١- توفر لى المعرفة الأساسية بمجالات العمل فى هذه المهنة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٢- تقدم لى آخر التطورات العلمية والتكنولوجية فى هذه المهنة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٣- تربط بين أساسيات المعرفة وما يجرى حولها من تطبيقات . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٤- تدريبى على كيفية تطبيق النظريات على الواقع الميدانى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٥- تعرفنى بالعديد من المشكلات العملية فى مجال المهنة. | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٦- تناقش واقع المهنة فى دولة الكويت من كل الجوانب | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٧- تسمح بمتابعة ما يعقد من ندوات ومؤتمرات ذات صلة بالمهنة في الكويت . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٨- توفر لقاءات مشتركة مع قيادات العمل في المهنة فى دولة الكويت . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٩- تكلفنى بالمشاركة فى بعض الأعمال ذات الصلة بالمهنة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ١٠- تتيح لى تدريب ميدانى شاملا لكافة مهارات ممارسة المهنة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| ٤ | تنظم الكلية تدريبات عملية شاملة لإعدادنا للنجاح فى مهنتنا المستقبلية حيث : | | | | | |
| | ١- نتعرف على الظروف المحيطة بأداء المهنة فى الواقع. | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٢- نشاهد نماذج أداء إيجابية وسلبية ونناقش كل منها | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٣- نمارس بعض مهارات المهنة تحت اشراف علمى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٤- نقوم بأداء مهارات المهنة كاملة كمحترفين تحت اشراف علمي . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٥- نتحمل مسئولية أداء مهارات المهنة دون اشراف . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٦- نربط كل ما نواجه في التدريب مع ما نتلقاه فى الجانب النظرى من الدراسة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٧- نناقش زملاء المهنة فيما نعايشه من تدريب ودراسة نظرية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٨- نقيم مستقبل عملنا فى المهنة فى ضوء نجاحنا فى التدريب . | -- | -- | -- | -- | -- |

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| ٥ | أشعر بالتكيف التام فى دراستى الحالية وذلك لإعتقادى بأنها : | | | | | |
| | ١ - تؤهلنى بجدارة للإلتحاق بسوق العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٢ - تزودنى بأحدث التطورات العلمية والتكنولوجية فى مجال مهنة المستقبل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٣ - تحقق الترابط بين الجانب النظرى والجانب العملى. | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٤ - تحقق الترابط بين الدراسة والممارسة العملية فى التدريب . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٥ - توفر الأسس التى يمكن الإنطلاق منها نحو كل جديد فى المستقبل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ٦ - تهيئنى للتصرف الفعال فى حال الاصطدام بأية أساليب غير متطورة فى عملى المستقبلى . | -- | -- | -- | -- | -- |

ثانيا :

١ - أهم ما يسهم فى إعدادى لمهنة المستقبل من بين ما أدرسه فى الكلية هو :

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

٢ - أعتقد أن ما ينقص إعدادى للنجاح فى مهنة المستقبل هو :

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

٣ - أهم المشكلات التى تصادفنى فى دراستى الحالية فى الكلية هى :

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

٤ - أهم المشكلات التى تصادفنى فى التدريب العملي هى :

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

٥ - اعتقد أنه يمكن تطوير مناهج الدراسة الجامعية حتى تساعدنى فى عملى المســـتقبلى وذلك كالتالى :

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

-----------------------------------------------

# إستمارة (ج)
# استبيان الخريجين

بسم الله الرحمن الرحيم

# استبيان

(الصورة ج )

السيد / المحترم

تحية طيبة وبعد ،

تهدف هذه الإستبانة إلى التعرف على رأيك فى بعض النقاط التـــى تتصـــل بطبيعـــة العلاقة بين خريجى جامعة الكويت وسوق العمل .

يرجى التفضل بقراءتها بدقة والإجابة على أسئلتها بصراحة ووضوح حتى تتحقـــق الفائدة المرجوة من مساهمتكم ، علما بأن إجابتك سوف تبقـــى ســـرية ولـــن تســـتخدم إلا لأغراض البحث العلمى .

مع موفور التحية والإحترام والتقدير .

رئيس فريق البحث

د. عبد العزيز غانم الغانم

# البيانات الأساسية

**الإسم** ( اختيارى ) : ---------------------------

**العمر** :

**النوع** : [ ] ذكر [ ] أنثى

| المؤهلات العلمية : | التخصص (أن وجد) | جهة الحصول عليه | تاريخ الحصول عليه |
|---|---|---|---|
| بكالوريوس العلوم | | | |
| بكالوريوس التجارة | | | |
| بكالوريوس الحقوق | | | |
| بكالوريوس الهندسة | | | |
| بكالوريوس الآداب | | | |
| بكالوريوس الشريعة | | | |
| بكالوريوس الهندسة | | | |
| بكالوريوس الطب | | | |
| بكالوريوس الطب المساعد | | | |

**تاريخ الالتحاق بالعمل الحالى** : / / ١٩

**المسمى الوظيفى** : ------------------------

**جهة العمل** : ------------------------

**المجموعة الوظيفية** :

[ ] اشرافية [ ] تخصصية [ ] عامة

**الوظائف السابقة** ( إن وجدت ) : ----------------------------

----------------------------

----------------------------

مدة الخبرة فى العمل ( منذ تخرجك وحتى الآن) : سنة / أو سنوات

# الاستبيان

أولا : أجب عما يلى :

| م | العبارات | الاستجابة | |
|---|---|---|---|
| | | نعم | لا |
| ١ | إلتحقت بعملى الحالى عن طريق : | | |
| | أ - التقدم لمسابقة توظيف عامة . | -- | -- |
| | ب - اللجوء إلى " واسطة " للمساعدة فى التعيين فى هذه الوظيفة بالذات . | -- | -- |
| | ج - تقديم أوراقى إلى ديوان الخدمة المدنية حيث قام بتوزيعى على هذه الوظيفة | -- | -- |
| | د - التقدم لوزارة ( أو هيئة أو مؤسسة ) مباشرة للعمل . | -- | -- |
| | هـ - طرق أخرى .... أذكرها | -- | -- |
| ٢ | وفر لى القسم/الادارة الذى إلتحقت بالعمل فيه فترة تهيئة كافية وذلك من خلال : | | |
| | أ - التعريف بأهداف العمل . | -- | -- |
| | ب - شرح إختصاصات القسم وإجراءات العمل فيه . | -- | -- |
| | ج - تقديم الهيكل التنظيمى للقسم والتعرف على شاغلى وظائفه . | -- | -- |
| | د - استلام نسخة من المطبوعات المتوفرة حول الاختصاصات والهيكل التنظيمى لدراستها . | -- | -- |
| | هـ - المشاركة فى ممارسة العمل باسلوب التدوير من مهمة لأخرى لفترات زمنية قصيرة . | -- | -- |
| | و - تلقى تعقيبات فورية من كل زميل شاركته العمل . | -- | -- |
| | ز - التدريب للعمل . | -- | -- |
| | ح - أساليب أخرى .... أذكرها . | | |
| ٣ | أسند لى عملى الحالى بناء على : | | |
| | أ - رغبتى الشخصية . | -- | -- |
| | ب - ما أعتبره رئيس القسم حاجة / مصلحة العمل . | -- | -- |
| | ج - ما ظهر من أدائى أثناء تدويرى فى مختلف أعمال القسم . | -- | -- |
| | د - توصية خارجية لرئيس القسم . | -- | -- |
| | هـ - تخصص الرئيسى فى شهاداتى الجامعية . | -- | -- |
| | و - أسباب أخرى ... أذكرها : | | |

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| ٤ | أشعر وأنا أمارس عملى الحالى بأننى متوافق مع : | | | | | |
| | أ - طبيعة العمل نفسه . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - رئيسى المباشر . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - زملائى فى العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - من أتولى مسئولية أعمالهم . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - المراجعين (أو المستفيدين من عملى مباشرة) | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - الأدوات والأجهزة المتوافرة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز - الاختصاصات المسندة إلى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ح - اجراءات العمل التى أمارس من خلالها إختصاصاتى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ط - العلاقات مع الأقسام الأخرى فى الادارة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ك - التطورات التكنولوجية الحديثة فى مجال عملى | -- | -- | -- | -- | -- |
| ٥ | تبين لى خلال ممارستى لعملى الحالى مدى الارتباط بين دراستى وعملى حيث : | | | | | |
| | أ - ساعدتنى الأسس النظرية التى درستها فى فهم طبيعة عملي الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - أسهم تدريبى الميدانى فى كسب مهارات أطبقها حاليا فى عملى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - تطابقت المشكلات التى تعرفت عليها فى دراستى مع ما أوجهه فى العمل الآن . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - تعرفت خلال الدراسة على أحدث التطورات العلمية والتكنولوجية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - دفعتنى دراستى للتفكير مرارا فيما يمكن أن أواجهه أثناء ممارسة العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - كان الإرشاد الذى تلقيته أثناء الدراسة فعالا فى تأهيلي للعمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز - أرتباطات أخرى بين العمل والدراسة .. أذكرها :<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>- | | | | | |

| م | العبارات | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٦ | تعرفت على طبيعة العمل فى مهنتى منذ أن كنت طالبا في الكلية وذلك من خلال : | | | | | |
| | أ - لقاءات الارشاد المهنى التى تعقدها الكلية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - حضور قيادات العمل لندوات تعقدها الكلية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - المشاركة فى أنشطة جماعية تنظمها الكلية مع جهات العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - التدريب العملى فى مواقع عمل مماثلة لعملى الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - متابعتى الشخصية لما ينشر عن جهات العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - الاتصال الشخصى ببعض من أعرفهم من العاملين فى نفس المهنة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز - أساليب أخرى .... أذكرها : | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| ٧ | يوفر لى عملى الحالى فرصة التدريب باستمرار وذلك من خلال : | | | | | |
| | أ - نقل الخبرة المباشرة أثناء العمل تحت اشراف احد الزملاء المميزين فى القسم . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - عقد حلقات نقاشية منتظمة حول جوانب العمل المختلفة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - تقديم نماذج أداء وعروض عمل مميزة ومناقشتها . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - حضور دورات تدريبية متنوعة فى مختلف جوانب العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - الترشيح لبعثات دراسية متخصصة خارج البلاد | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - أسباب أخرى ... أذكرها : | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |

| م | العبارات | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ٨ | أحاول الإنتقال من عملى الحالى الى اى عمل آخـــر ، وذلك بسبب : | | | | | |
| | أ - عدم ارتباط عملى بما درست فى كليتى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - صعوبة تقبلى لأساليب العمل السائدة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - عجزى عن التوافق مع الآخرين فى العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - شعورى بتعارض أفكارى مع الفكر السائد فـــى العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - عدم توفر مستقبل مهنى منظور للعمل الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - ضعف التقدير الإجتماعى لهذا العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز - ندرة فرص الترقى فى العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ح - محدودية التدريب المتاح لى فى هذا العمل . | | | | | |
| ٩ | أشعر بأن عملى الحالى لا يلقي التقديـــر الإجتمـــاعي الذى يستحقه حيث : | | | | | |
| | أ - يتجنب الخريجون الإلتحاق به . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - يسعى الكثيرون للإنتقال إلى أعمال أخرى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - أغلب من يبقى فى هذا العمـــل ممـــن لـــم يتـــم تأهيلهم بشكل مناسب . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - ينظر المجتمع الى هذا العمل فى ضوء مردوده الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - يعتقد الكثيرون أن هذا العمل له مشكلات كثيرة | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - يرى البعض أنه عمل بلا إمتيازات . | -- | -- | -- | -- | -- |
| ١٠ | لدى استعداد للإلتحـــاق بعمـــل لا يرتبـــط بتخصصـــى الدراسى بشرط أن : | | | | | |
| | أ - يحقق لى ترقيات أسرع . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - أحصل فيه على راتب أكبر . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - يوفر لى مركزا اجتماعيا أفضل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - احصل فيه على فترات اجازة أطول . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - يحقق لى راحة أكثر أثناء اداء العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - اسباب أخرى ... أذكرها :<br>-<br>-<br>-<br>- | | | | | |

(الاستجابة: أوافق تماما / أوافق / أوافق إلى حدما / لا أوافق / لا أوافق مطلقا)

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| ١١ | أرى أنه للتخفيف من مشكلة البطالـــة بيــن خريجــى جامعة الكويت يجب : | | | | | |
| | - الحد من قبول الطلاب بالجامعة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - قصر التعليم الجامعى على التخصصات التى تتوافر فيها وظائف . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - تعيين الخريجين فى القطاع الخاص بدعم رواتبهم من الحكومة لمدة معينة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - إحلال الخريجين محل العمالة الاجنبية فـــى كافـــة التخصصات . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - إحلال الخريجين محل العمالة الاجنبية فى بعـــض التخصصات . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - فتح جامعة أهلية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - توعية الطلاب بأهم التخصصات اللازمـــة لســوق العمل والتنمية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - أخرى ( تذكر ) | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| ١٢ | أحب العمل فى القطاع الحكومى أو القطاع العام حيــث يوفر لي : | | | | | |
| | أ - الاستقرار الوظيفى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب- راتب مرتفع . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج- قلة ساعات العمل اليومى عنهـــا فـــى القطـــاع الخاص أو الأهلى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د- العمل لدوام واحد فى اليوم . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ- التمتع بيومين راحة في الأسبوع . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و- زيادة فرص الترقى والتنمية (الوظيفية) . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز- تساهل نظم وأساليب رقابة وتقويم الأداء عنـــه فى القطاع الخاص . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ح- زيادة فرص الابتعاث إلى الخارج . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ط- مزايا أخرى ( تذكر ) . | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |

| م | العبارات | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ١٣ | رتب تفضيلك لمجالات العمل التالية : | | | | | |
| | - القطاع الخاص | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - الوزارات والمصالح الحكومية | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - العمل فى المؤسسات والهيئات العامة | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - أخرى ( تذكر ) | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| ١٤ | لا احب العمل فى القطاع الخاص بسبب : | | | | | |
| | أ - إنخفاض الرواتب . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - تحيز إعلانات التوظيف ضد الخريج المواطن . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - ضعف فرص الترقى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - زيادة ساعات العمل اليومية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - تقصير أصحاب العمل فى تدريب المواطنين فى منشآتهم . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - تحيز المديرين المشرفين ضد المواطنين لحساب ابناء جنيساتهم . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز - أخرى ( تذكر ) . | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |

## ثانيا :

(١) ما الفترة التى استغرقتها فى البحث عن عمل بعد تخرجك وما الوسائل التى استخدمتها :

---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------

(٢) أهم ما إستفدته من دراستى الجامعية فى مجال عملى الحالى هو :

---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------

(٣) أعتقد أن أكثر ما كان ينقص برنامج تأهيلى فى دراستى الجامعية لكى أكون أكثر نجاحا فى عملى الحالى هو :

---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------

(٤) تحتاج مناهج وبرامج الدراسة فى الكلية التى تخرجت فيها إلى إجراء تعديلات أساسية فيما يلى :

---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------
---------------------------------------------

# إستمارة (د)
# استبيان المشرفين

بسم الله الرحمن الرحيم

# استبيان

(الصورة د )

السيد                                    المحترم

تحية طيبة وبعد ،

تهدف هذه الإستبانة إلى التعرف على رأيك فى بعض النقاط التـــى تتصـــل بطبيعـــة العلاقة بين خريجى جامعة الكويت وسوق العمل .

يرجى التفضل بقراءتها بدقة والإجابة على أسئلتها بصراحة ووضوح حتى تتحقـــق الفائدة المرجوة من مساهمتكم ، علما بأن إجابتك سوف تبقـــى ســرية ولـــن تســـتخدم إلا لأغراض البحث العلمى .

مع موفور التحية والاحترام والتقدير ،،،

رئيس فريق البحث

د. عبد العزيز غانم الغانم

# البيانات الأساسية

**الإسم** ( اختيارى ) : --------------------------

**جهة العمل :** وزارة /هيئة / مؤسسة إدارة مراقبة قسم

**أخر مؤهل علمى :**

تاريخ الحصول عليه :

جهة الحصول عليه :

تخصص :

**الجنسية :** ( ) كويتى ( ) غير كويتى

**النوع :** ( ) ذكر ( ) أنثى

**عدد سنوات الخبرة :** ( ) فى الوظيفة الحالية ( ) فى العمل ككل

**التخصصات التى تتولى الاشراف عليها :** من خريجى كليات بجامعة الكويت ( فقط )

( ) العلوم ( ) العلوم الادارية

( ) الحقوق ( ) التربية

( ) الآداب ( ) الشريعة

( ) الطب ( ) الطب المساعد

( ) الهندسة

# الاستبيان

أولا : برجاء التكرم بإبداء الرأى بخصوص المسائل والقضايا التالية :

| م | العبارات | الاستجابة | |
|---|---|---|---|
| | | نعم | لا |
| ١ | نحصل على ما يحتاجه العمل من خريجى جامعة الكويت عن طريق : | | |
| | أ - الاتصال بديوان الخدمة المدنية لتوفير التخصصات والأعداد لدينا . | -- | -- |
| | ب - الاعلان عن مسابقة توظيف عامة لنختار الأنسب من بين المتقدمين | -- | -- |
| | ج - الاستجابة لبعض الوساطة والمساعدة فى تعيين ذويهم لدينا . | -- | -- |
| | د - فتح الباب أمام من يريد التقدم للعمل لدينا مباشرة . | -- | -- |
| | هـ - طرق أخرى ......... أذكرها | -- | -- |
| | - | | |
| | - | | |
| | - | | |
| ٢ | عند إلتحاق أحد خريجى جامعة الكويت بالعمل معنا ، نحرص على أن نوفـر لـه التهيئة المناسبة للعمل وذلك من خلال . | | |
| | أ - التعريف بأهداف العمل . | -- | -- |
| | ب - شرح إختصاصات القسم / الادارة واجراءات العمل فيه . | -- | -- |
| | ج - تقديم الهيكل التنظيمى للقسم / الادارة والتعرف على شاغلى وظائفه . | -- | -- |
| | د - توزيع نسخ من المطبوعات المتوفرة حول الاختصاصات والهيكل التنظيمى لدراستها . | -- | -- |
| | هـ - التكليف بالعمل بأسلوب التدوير من مهمة لأخرى لفترات زمنية قصيرة . | -- | -- |
| | و - إتاحة فرصة تقديم التقصيبات الفورية بين الزملاء المشاركين فى العمل . | -- | -- |
| | ز - أساليب أخرى .... أذكرها | -- | -- |
| | - | | |
| | - | | |
| | - | | |
| ٣ | يتم اسناد المهام على الملتحقين بالعمل بناء على : | | |
| | أ - الرغبة الشخصية لكل منهم . | -- | -- |
| | ب - تقدير الرئيس المباشر لحاجة / مصلحة العمل . | -- | -- |
| | ج - ما يظهر من أداء كل خريج أثناء تدويره فى مختلف أعمال القسم . | -- | -- |
| | د - تدخل توصية خارجة بطلب اسناد عمل ما لشخص معين . | -- | -- |
| | هـ - التخصص الرئيسى لكل خريج . | -- | -- |
| | و - اعتبارات أخرى ...... أذكرها | -- | -- |
| | - | | |
| | - | | |
| | - | | |

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| ٤ | لاحظت أن خريجى جامعة الكويت الذين التحقوا بالعمل معنا قادرين على التوافق مع : | | | | | |
| | أ - طبيعة العمل نفسه . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - رؤسائهم المباشرين . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - زملائهم فى العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - مرءوسيهم . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - المراجعين (أو المستفيدين من عملهم مباشرة ) | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - الأدوات والأجهزة المتوفرة , | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز - الاختصاصات المسندة إليهم . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ح - اجراءات العمل التـــى يمارســـون مـــن خلالهـــا إختصاصاتهم . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ط - العلاقات مع الاقسام الأخرى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ك - التطورات التكنولوجية الحديثة فى مجال العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| ٥ | تبين لى من خلال متابعتى لأداء خريجى جامعة الكويت لأعمالهم أن دراستهم الجامعية قد حققت لهم مايلى : | | | | | |
| | أ - ساعدتهم الأسس النظرية فى فهم طبيعة العمـــــل الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - أسهم تدريبهم الميدانى فى إكتســـابهم مهـــارات يطبقونها حاليا فى العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - تعرفوا على مشكلات تتطابق مع ما يواجهونـــــه حاليا . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - وفرت لهم دراستهم معرفة بـــأحدث التطـــورات العلمية والتكنولوجية فى المجال . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - القدرة على التفكير المسبق فى المشكلات قبـــل مواجهتها . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - إرتباطات أخرى بين العمل والدراسة ..ز أذكرها<br>-<br>-<br>-<br>-<br>- | -- | -- | -- | -- | -- |

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| ٦ | توفر لكل من يلتحق بالعمل معنا من خريجي جامعة الكويت التدريب المستمر أثناء الخدمة وذلك من خلال : | | | | | |
| | أ - نقل الخبرة المباشرة أثناء العمل تحت إشراف أحد الزملاء المميزين فى العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - عقد حلقات نقاشية منتظمة حول جوانب العمل المختلفة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - تقديم نماذج أداء وعروض عمل مميزة ومناقشتها . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - الترشيح لحضور دورات تدريبية متنوعة فى مختلف جوانب العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - الترشيح لبعثات دراسية متخصصة خارج البلاد . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - أساليب أخرى ......... أذكرها<br>-<br>-<br>- | -- | -- | -- | -- | -- |
| ٧ | ألاحظ أن بعضنا من خريجى جامعة الكويت الملتحقين بالعمل معنا يرغبون فى الانتقال لأعمال أخرى وقد يرجع ذلك فى إعتقادى الى : | | | | | |
| | أ - عدم إرتباط العمل الحالى بدراستهم الجامعية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - صعوبة تقبلهم لأساليب العمل السائدة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - العجز عن التوافق مع الآخرين ف العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - الشعور بتعارض الأفكار مع الفكر السائد فى العمل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - عدم توفر مستقبل مهنى متطور للعمل الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - ضعف التقدير الاجتماعى للعمل الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز - ندرة فرص الترقى فى العمل الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ح - محدودية ما يحصلون عليه من تدريب فى العمل الحالى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ط - أسباب أخرى .... أذكرها<br>-<br>-<br>-<br>- | -- | -- | -- | -- | -- |

| م | العبارات | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٨ | يقبل بعض خريجى جامعة الكويت العمل فـــى وظـــائف غير مرتبطة بتخصصاتهم الدراسية وبصفة خاصة فـــى حالات مثل : | | | | | |
| | أ - إمكانية الحصول على ترقيات أسرع . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - الحصول على رواتب أكبر . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - الإحساس بأن العمل يوفر له مركـــز إجتمـــاعى أفضل . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - الحصول على فترات أجازات أطول . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - إذا كان العمل يحقق راحة أكثر . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - أسباب أخرى .... أذكرها | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| ٩ | لا أفضل عمل الخريج الكويتى فى مؤسسة بسبب : | | | | | |
| | أ - ضعف اعدادهالاكاديمي والمهارى والفنى . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ب - التغيب عن العمل بدون أنذار . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ج - له مزاجية متقلبة الأهواء وغير مســـتقر نفســـيا ووظيفيا . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | د - الطموح الذى يتعـــدى قـــدرة المؤسســـة علـــى استيعابها . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | هـ - مكلف اقتصاديا مقارنة بالوافد . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | و - تدنى مستويات أدائهم مع صعوبة التخلص منه . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ز - يفتقر الى الطموح السوى الذى يستهدف تطوير قدراته وسبل أدائه . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ح - غير منضبط سلوكيا داخل المؤسسة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ط - لا يحترم نظم العمل وتشريعاته . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - عدم الجدة | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - لايحسن التعامل مع رؤسائه ومرؤسية | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - لايظهر الرغبة فى تطوير نفسه ذاتيا . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | ي - أخرى .... أذكرها | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |
| | - | | | | | |

(الأعمدة من "أوافق تماما" إلى "لا أوافق مطلقا" تندرج تحت: الاستجابة)

| م | العبارات | الاستجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | أوافق تماما | أوافق | أوافق إلى حدما | لا أوافق | لا أوافق مطلقا |
| ١٠ | أرى أنه للتخفيف من مشكلة البطالــة بيــن خريجــى جامعة الكويت يجب : | | | | | |
| | - الحد من قبول الطلاب بالجامعة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - قصر التعليم الجامعى على التخصصات التى تتوافر فيها وظائف . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - تعيين الخريجيــن فــى القطــاع الخــاص بدعــم رواتبهممن الحكومة لمدة معينة . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - إحلال الخريجين محل العمالة الاجنبية فــى كافــة التخصصات . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - إحلال الخريجين محل العمالة الاجنبية فى بعــض التخصصات . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - فتح جامعة أهلية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - توعية الطلاب بأهم التخصصات اللازمــة لســوق العمل والتنمية . | -- | -- | -- | -- | -- |
| | - أخرى ( تذكر )<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>- | -- | -- | -- | -- | -- |

ثانيا :

(١) يواجه خريجو الجامعة مشكلات عديدة عند التحاقهم بالعمل معنا ومن أهمها :

-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------

(٢) أعتقد أنه من الضرورى أن تدخل الجامعة تعديلات أساسية علـــى منـــاهج وبرامـــج كلياتها وبصفة خاصة فى مجال :

-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------

(٣) أكثر ما يتميز به من التحقوا بنا من خريجى جامعة الكويت هو :

-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------
-------------------------------------------